

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทค
FACTORS RELATED TO WORK BEHAVIORS OF TEACHERS
IN THAI-TECH GROUP SCHOOLS.

กอบแก้ว จันทา
KOBKAEW CHANTHA

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ. 2551
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

**FACTORS RELATED TO WORK BEHAVIORS OF TEACHERS
IN THAI-TECH GROUP SCHOOLS.**

KOBKAEW CHANTHA

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT
FOR THE DEGREE OF MASTER EDUCATION ADMINISTRATION**

**GRADUATE SCHOOL
SRIPATUM UNIVERSETY**

2008

COPY OF GRADUATE SCHOOL SRIPATUM UNIVERSETY

ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียน
ในเครือไทย-เทค

FACTORS RELATED TO WORK BEHAVIORS OF
TEACHERS OF THAI-TECH GROUP SCHOOLS.

นักศึกษา

นางสาวกอบแก้ว จันทา รหัสประจำตัว 50503954

หลักสูตร

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะ

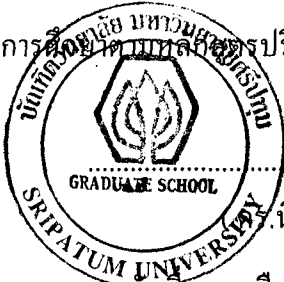
บัณฑิตวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.รุจิร ภู่อสาระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้แก่นักศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่ง

ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต



ฉัตรชัย

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

..... (นิตินัย ตันพานิช)

๑ 1 ก.ย. 255๕

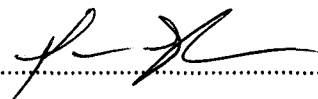
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



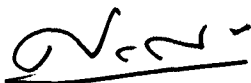
.....ประธานกรรมการ

(ดร.จันทรานี สงวนนาม)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุจิร ภู่อสาระ)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโท ดร.ศิริพงษ์ เสภาภวน)

วิทยานิพนธ์เรื่อง	ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนใน เครือข่ายไทย-เทศ
คำสำคัญ	ปัจจัยเชิงใจ / พฤติกรรมการทำงานของครู
นักศึกษา	นางสาวกอบแก้ว จันทา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.รุจิร ภู่อาระ
หลักสูตร	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะ	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน และพฤติกรรมการทำงานของครู รวมทั้งหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน ในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายไทย-เทศ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายไทย-เทศ 8 โรงเรียน จำนวน 293 คน เลือกมาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาจากจำโนทย์ ปลั่งอุดมสมบัติ กุลตากร และ สุภาณี ฝันทองมงคล จำนวน 33 ข้อ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือคือ ค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าแอลฟามีค่าระหว่าง .7074 - .9127 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่า IOC (Index of Consistency) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of correlation)

ผลการศึกษาพบว่า (1) สภาพปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของครู (2) พฤติกรรมการทำงานของครู (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครู คือ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับกับพฤติกรรมการทำงานของครู คือ ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายไทย-เทศ ภาพรวมและรายด้าน และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน 11 ด้าน คือด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน ด้านอาชีพความเป็นครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเทคนิคการนิเทศ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน

THESIS TITLE	FACTORS RELATED TO WORK BEHAVIORS OF TEACHERS IN THAI-TECH GROUP SCHOOLS.
KEYWORD	MOTIVATION FACTOR, WORK BEHAVIOR OF TEACHER
STUDENT	MISS.KOBKAEW CHANTHA
THESIS ADVISOR	ASSOCIATE PROFESSOR RUJI PUSARA, PH.D.
LEVEL OF STUDY	MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY	GRADRATE SCHOOL SRIPATUM UNIVERSITY
YEAR	2008

ABSTRACT

The purpose of this research was to find out (1) State motivation factor (2) work behaviors of teacher (3) the relationships between teachers' work motivation factors and teacher's work behavior in Thai-Tech group schools. The samples in this study were 293 teachers from Thai-Tech group schools selected by stratified random sampling. Data were collected by using questionnaire for 11 aspects consist of 33 items that applied from 3 former quenchers. The content validity by IOC between 0.67 – 1.00 and reliability by α coefficient were .7074 - .9127. Data were analyzed by using percentage, mean, and standard deviation and coefficient of correlation.

The findings showed that (1) State motivation factor (2) work behaviors of teacher (3) the factors related to teachers' work behavior were teachers' motivation factors, also accomplishment, acceptance, job characteristic, responsibility and career path and related to overall and each factor. 11 Teachers' work behavior for supporting factors salary, career path opportunity, relationship with students, teacher professional, relationship with supervisor, relationship with colleagues, supervision technique, management policy, work condition, personal living, and work stability.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งตลอดจนความเอาใจใส่ในการแก้ไขข้อบกพร่อง และคำแนะนำต่าง ๆ จาก รองศาสตราจารย์ ดร.รุจิรั ภู่อสาระ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.จันทราณี สงวนนาม ประธานกรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโท ดร.ศิริพงษ์ เสภาภาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย – เทค ที่ให้ความร่วมมือ และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ดร.ชาติชาย พุคยาภรณ์ ผู้รับใบอนุญาต โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย – เทค ที่อนุมัติทุนการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่ได้ให้ความรู้ ความเข้าใจในวิชาต่าง ๆ อย่างมากมาย

ความสำเร็จและความภาคภูมิใจในการทำวิทยานิพนธ์ เป็นผลมาจากกำลังใจอันยิ่งใหญ่ที่ผู้วิจัยได้รับจากคุณพ่อ คุณแม่ และทุกคนในครอบครัวที่เป็นกำลังใจอันยิ่งใหญ่จนสำเร็จตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ และขอบคุณท่านผู้อำนวยการ โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชย์ และเพื่อนร่วมงานที่ให้โอกาสในการเรียนเพื่อให้ผู้วิจัยได้ศึกษาจนสำเร็จสมความปรารถนาด้วยดี

นางสาวกอบแก้ว จันทา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	VI
สารบัญภาพ	IX
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
นิยามศัพท์.....	6
2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	9
ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์.....	12
ทฤษฎีสองปัจจัย.....	14
แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคูเปอร์.....	16
พฤติกรรมการทำงานของครู.....	18
กลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25

บทที่	หน้า
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล.....	36
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยในการปฏิบัติงานของครู.....	39
ตอนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน.....	39
ตอนที่ 3 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของพฤติกรรมการทำงานของครู.....	57
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและ ปัจจัยค้ำจุนกับพฤติกรรมการทำงานของครู.....	69
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
สรุปผลการวิจัย.....	74
อภิปรายผล.....	74
ข้อเสนอแนะ.....	76
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	80
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย.....	81
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	85
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่องานวิจัย.....	87
ภาคผนวก ง ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม.....	99
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย.....	108
ประวัติย่อผู้วิจัย	117

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
3.2	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	31
4.1	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ของครู โดยรวม.....	39
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ของครู โดยรวม.....	39
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ของครูด้านความสำเร็จของงาน.....	40
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ของครู ด้านการได้รับการยอมรับ.....	41
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ของครู ด้านลักษณะของงาน.....	42
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ของครู ด้านความรับผิดชอบ.....	43
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ของครู ด้านการก้าวหน้าในตำแหน่ง.....	44
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ของครู โดยรวม.....	45
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ของครู ด้านเงินเดือน.....	46
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ของครู ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต.....	47
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ของครู ด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน.....	48
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ของครู ด้านอาชีพความเป็นครู.....	49

ตารางที่

หน้า

4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	50
4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	51
4.15	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านเทคนิคการนิเทศ.....	52
4.16	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านนโยบายการบริหารงาน.....	53
4.17	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพการทำงาน.....	54
4.18	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว.....	55
4.19	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านความมั่นคงในงาน.....	56
4.20	แสดง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมการทำงานของครู โดยรวม.....	57
4.21	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการเตรียมการสอน.....	58
4.22	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการปฏิบัติการสอน.....	59
4.23	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการประเมินผล.....	60
4.24	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการผลิตการใช้สื่อ.....	61
4.25	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการปกครองนักเรียน.....	62
4.26	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการร่วมมือกับเพื่อนครู.....	63

ตารางที่

หน้า

4.27	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน.....	64
4.28	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับคณะกรรมการสถานศึกษา.....	65
4.29	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร.....	66
4.30	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียน.....	67
4.31	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการพัฒนาตนเอง.....	68
4.32	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม ในการทำงานของครู	69
4.33	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยคำจูนที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม ในการทำงานของครู.....	71

สารบัญภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครู.....	4
2	กระบวนการจูงใจเพื่อให้บรรลุความคาดหวังของตัวบุคคลและองค์กร.....	10

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการวางแผนพัฒนาประเทศ รวมทั้งแผนการศึกษาแห่งชาติและแผนพัฒนาการศึกษาที่ผ่านมาชี้ให้เห็นข้อเท็จจริงประการสำคัญ คือ คนและคุณภาพชีวิตของคน ซึ่งเน้นองค์รวมจากปัจจัยในทุกๆด้าน คือ มีสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดพลังการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน โดยแสดงออกด้วยผลสำเร็จ คือ การเป็น “คน” ที่สมบูรณ์พร้อมทั้งกาย สติ จิตและปัญญา

การพัฒนาคนเพื่อให้ได้รับการศึกษาที่ดีอันเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศในระยะยาว นั้นผู้ที่กำลังสำคัญอย่างยิ่งในระบบการศึกษาคือ “ครู” (จิรวัดน์ เขียวเหลือง. 2546 : 2-3 อ้างถึงในเขียวลักษณ์ น้อยสกุล. 2548 : 3) ทั้งนี้เพราะครูมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้จัดประสบการณ์และบรรยากาศในกระบวนการเรียนรู้เสนอสาระที่ท้าทายความคิด วิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุมีผล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน ครูจึงต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ มีความสามารถสูง สามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้อง เพื่อให้รู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

ครู คือ ผู้กำหนดคุณภาพประชากรในสังคม และคุณภาพประชากรในสังคม คือ ตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม วิชาชีพครูจึงควรเป็นที่รวมของคนเก่ง คนดี สามารถเป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตน การดำรงชีวิต และการชี้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสม

ครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติในทุก ๆ ด้าน เพราะสังคมและประเทศชาติจะมีความเจริญก้าวหน้ามั่นคง และเป็นไปในรูปแบบใด ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพ และวิธีการที่บุคคลในสังคมได้รับการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญและปัจจัยสำคัญที่สุดที่ ทำให้การศึกษาของบุคคลในชาติมีคุณภาพก็คือ ครู ดังนั้นครูจึงเป็นบุคคลผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมปรุงแต่งให้มีคุณภาพและคุณธรรมตามความต้องการของสังคม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูได้รับรางวัลตอบแทนจากสังคม โดยการยกย่องให้เป็นปูชนียบุคคล การจะเป็นปูชนียบุคคลของศิษย์ หรือคนในสังคมนั้นมิใช่เป็นไปได้ เพราะว่า ครูเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการอบรมสั่งสอน

คนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้และความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขเท่านั้น แต่จะต้องอาศัยคุณธรรมประจำใจของครู เป็นองค์ประกอบที่สำคัญด้วย คุณธรรมของครูจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยการอบรมสั่งสอนจากบูรพาจารย์ และจากการฝึกฝนพัฒนาตนเองอยู่เสมอด้วยความศรัทธา และด้วยสำนึกในหน้าที่ของครูอย่างแท้จริง (ยนต์ ชุ่มจิต. 2544 : บทนำ)

แต่ในสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏในปัจจุบัน วิชาชีพครูกลับเป็นวิชาชีพที่คนทั่วไปดูหมิ่น ดูแคลน เป็นวิชาชีพที่รายได้ต่ำ ผู้ประกอบวิชาชีพครูยากจน ผู้ปกครองที่มีการศึกษาสูงและมีฐานะดี ไม่ประสงค์จะให้บุตรหลานของตนศึกษา เพื่อออกไปประกอบวิชาชีพครู เยาวชนที่สำเร็จการศึกษา ชั้น ม. 6 ก็ไม่ประสงค์ที่จะสมัครเรียนในสาขาวิชาชีพครู ผู้สมัครเรียนในสาขาครูจึงมักเป็นผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เมื่อไม่สามารถสอบเข้าเรียนในสาขาวิชาชีพอื่นได้แล้วจึงจะสมัครเรียนเพื่อออกไปเป็นครู จึงทำให้กระบวนการผลิตบุคลากรครูนั้น ไม่สามารถจะทำให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการได้ จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้การผลิตครูมีประสิทธิภาพต่ำ อาทิเช่น คนเก่ง ส่วนใหญ่ไม่สนใจเป็นครู จากข้อมูลการเลือกเข้าเรียนต่อของผู้สมัครสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2539 ผู้สมัครส่วนใหญ่จะเลือกคณะ ครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์เป็นอันดับสุดท้าย นอกจากนี้ นักศึกษาคูรั่มักไม่เลือกเรียนวิชาเอกที่เป็นสาขาขาดแคลน เช่น สาขาทางด้านวิทยาศาสตร์ เพราะต้องใช้ความพยายามในการเรียนสูงกว่าสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์

นอกจากนี้การที่ระบบเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนของครูโดยทั่วไป เป็นระบบเดียวกันไม่มีความแตกต่างระหว่างครูดี ครูเก่ง กับครูเฉื่อยชาขาดความรับผิดชอบ สภาพเช่นนี้ทำให้ครูดีมีแนวโน้มจะออกจากวิชาชีพมากขึ้น ส่วนครูที่ยังคงอยู่ในระบบก็ขาดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนและพัฒนางาน ส่งผลให้ผู้สมัครเรียนครูสาขาขาดแคลนซึ่งเรียนยากกว่าสาขาอื่นยิ่งลดน้อยลง เพราะครูทุกสาขาวิชาได้รับผลตอบแทนในระบบเดียวกัน

จากตัวอย่างปัญหาข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ บุคลากรจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีได้นั้น ได้แก่ ทศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ขวัญผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร และความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับ เดวิส (Davis, 1951, P. 578-579 อ้างถึงในทิพวรรณ จินจำง. 2542 : 16) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร ถ้าขวัญในการปฏิบัติงานสูงสมาชิกจะมีความสนใจและศรัทธาเชื่อมั่นในองค์กรเป็นอย่างมาก มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติ ให้ความร่วมมือแก่ผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละ มีการเข้าพบผู้บังคับบัญชา เพื่อปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวบ่อยครั้ง ในด้านการปฏิบัติงานก็มีปริมาณสูงและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานคือทัศนคติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งปรียาพร

วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 : 230 อ้างถึงใน อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล. 2546 : 29) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดผลการทำงาน วัดความสำเร็จหรือหาเหตุผลของการทำงานที่ได้ผลตามแผนงานหรือเป้าหมายของงาน รวมทั้งเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงงาน และหาทางแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นด้วย

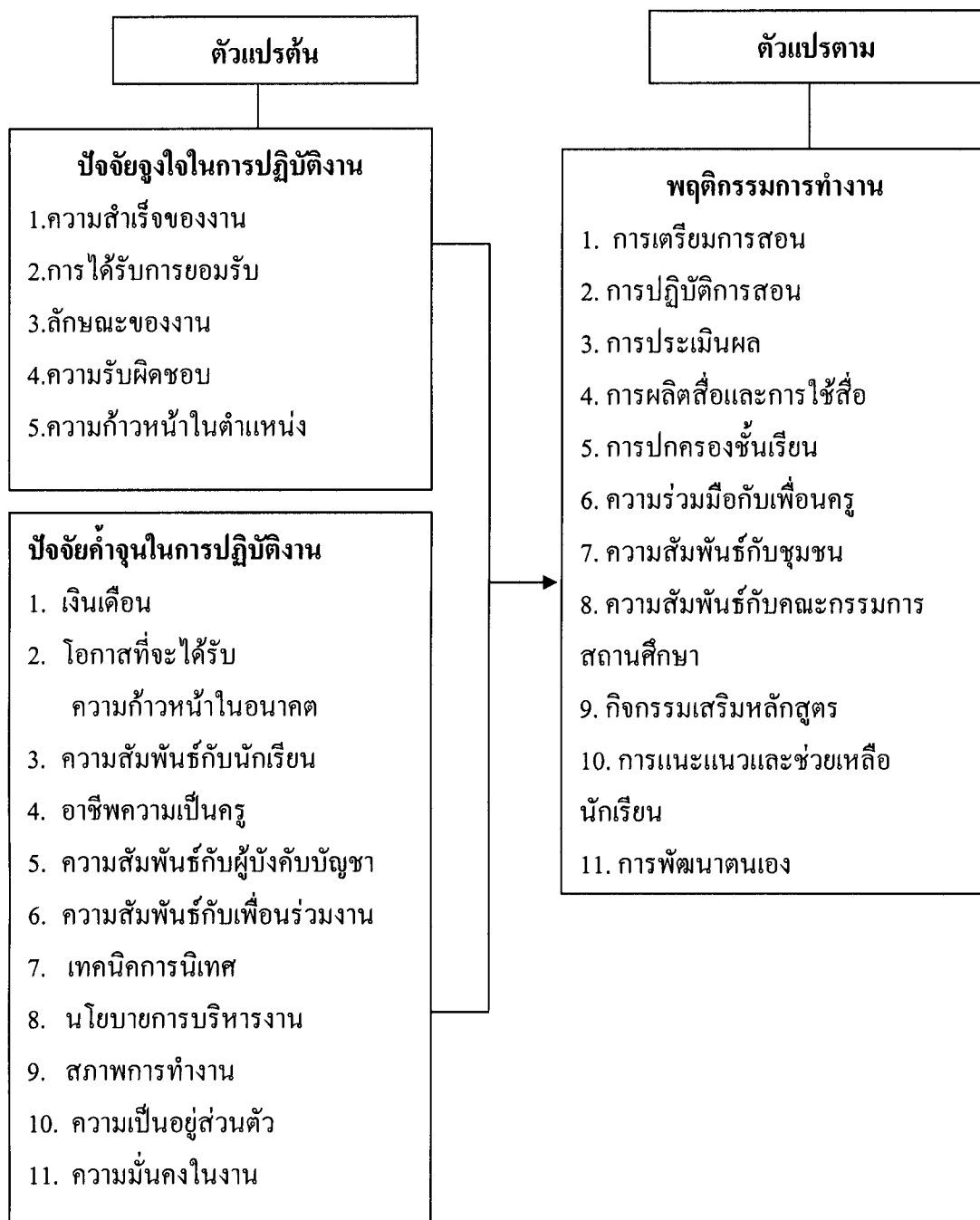
จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า มีปัญหาที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น คือ ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการผลิต เช่น ปัญหาอันเนื่องมาจากตัวป้อนเข้าของกระบวนการผลิตครู กระบวนการเรียนการสอนนักศึกษาครู การกำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตครู และการควบคุมให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะตามที่กำหนด ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการใช้ครู เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณ การบำรุงขวัญกำลังใจครูดี การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการใช้ครู ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ เพื่อให้การผลิตและการใช้ครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวทางในการศึกษาปัญหาในการบริหารงานส่งเสริมและปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของครู ซึ่งจะส่งผลต่อนักเรียน/นักศึกษาโรงเรียน และประเทศชาติตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำปัจจัยดังกล่าวมาพัฒนาปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ
2. เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและพฤติกรรมการทำงานของครู โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครู

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

ปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน เป็นหลุทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรครูในกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ จำนวนทั้งสิ้น 347 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือครูที่ทำงานอยู่ภายในโรงเรียนต่างๆ ของโรงเรียนในเครือไทย-เทศ จำนวน 8 โรงเรียน โดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (Krejcie, R.V., and Morgan D.W., 1970 : 607-610 อ้างถึงใน สุจิตรา บุญรัตพันธุ์. ระเบียบวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ 2534 : 176-177) ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาทั้งสิ้น 293 คน

3. ด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ ปีการศึกษา 2551

4. ตัวแปรที่ใช้ทำการศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ คือ

4.1.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- ความสำเร็จของงาน
- การได้รับการยอมรับ
- ลักษณะของงาน
- ความรับผิดชอบ
- ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

4.1.2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- เงินเดือน
- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- ความสัมพันธ์กับนักเรียน

- อาชีพความเป็นครู
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- เทคนิคการนิเทศ
- นโยบายการบริหารงาน
- สภาพการทำงาน
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- ความมั่นคงในงาน

4.2 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่ม โรงเรียนในเครือข่าย-เขต ได้แก่

- การเตรียมการสอน
- การปฏิบัติการสอน
- การประเมินผล
- การผลิตสื่อและการใช้สื่อ
- การปกครองชั้นเรียน
- ความร่วมมือกับเพื่อนครู
- ความสัมพันธ์กับชุมชน
- ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการสถานศึกษา
- กิจกรรมเสริมหลักสูตร
- การแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียน
- การพัฒนาตนเอง

ประโยชน์ที่ได้รับ

การที่ได้ทราบปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครู จะช่วยให้ผู้บริหารนำมาพิจารณาเสริมสร้างปัจจัยดังกล่าวเพื่อให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่สำคัญที่ทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานและตั้งใจทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรักใคร่หรือจิตใจ ที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกรักพอใจ และปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น
2. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มารับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท้าทาย หรืองานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ตามลำพัง
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ปัจจัยก้ำจุน หมายถึง สิ่งที่เป็นในการปฏิบัติงาน ถ้าขาดหรือ ไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนขั้นและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนความสามารถทำงานร่วมกันและความเข้าใจซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลทั่วไป
4. สถานะอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนด้วยกัน
7. เทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือยึดหลักความยุติธรรมในการบริหาร
8. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ

10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงาน

11. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

พฤติกรรมการทำงานของครู หมายถึง การปฏิบัติภารกิจของครู ได้แก่ การเตรียมการสอน การปฏิบัติการสอน การประเมินผล การผลิตและใช้สื่อ การปกครองชั้นเรียน ความร่วมมือกับเพื่อนครู ความสัมพันธ์กับชุมชน ความสัมพันธ์ของคณะกรรมการสถานศึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตร การแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียน และการพัฒนาตนเอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ ได้ศึกษาภายใต้แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์
3. ทฤษฎีสองปัจจัย
4. แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคูเปอร์
5. พฤติกรรมการทำงานของครู
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมาย

แมคเคลนแลนค์ (David C. Machanlan, 1970 อ้างจาก สถาพร ถิมอุดมพร, 2540:33) ได้ให้ความสำคัญกับทฤษฎีแรงจูงใจว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านสัมฤทธิ์ผลสูงหรือความสำเร็จของงานจะทำได้โดยกระตุ้นความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญบุคคลแต่ละคนเมื่อมีสัมฤทธิ์ผลสูงก็สามารถทำงานได้สำเร็จช่วยให้งานขององค์กรสำเร็จ

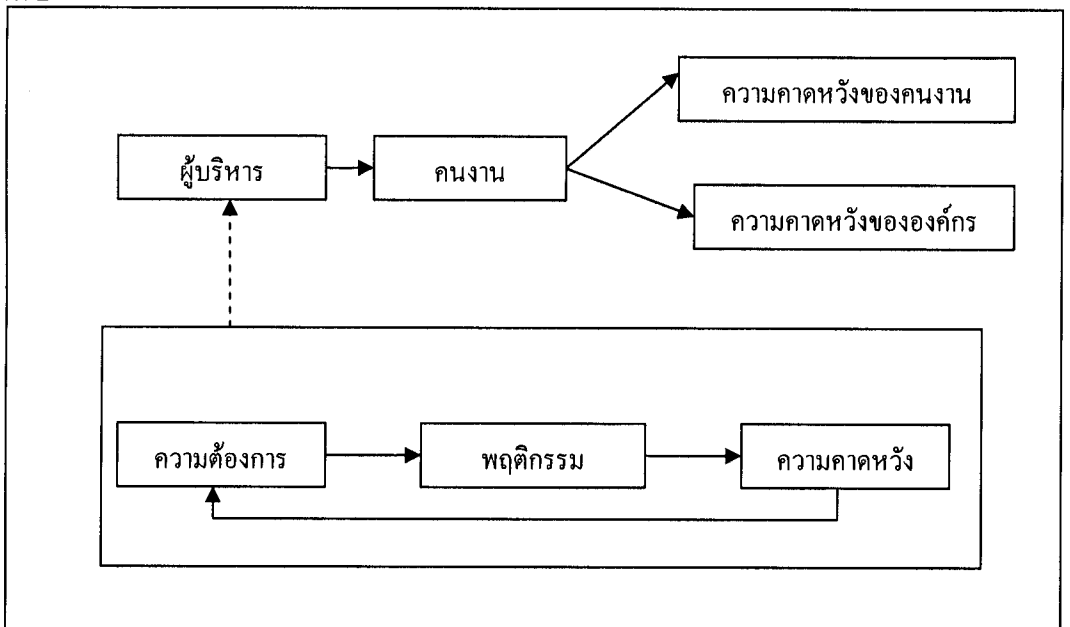
สุรเชษฐ์ ชีระมณี (2535 : 9) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การสร้างอำนาจที่ชักนำหรือผลักดันให้เกิดเป็นการกระทำ ดังนั้น แรงจูงใจ จึงหมายถึง กำลัง หรืออำนาจในการชักนำให้เห็นคล้อยตาม

เดล เอส. บีช (Dele S. Beach, 1977 อ้างจาก ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, 2542 : 246) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อประสบผลสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัล เป็นสิ่งสำคัญต่อการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งช่วยผลักดันไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ

นุจรินทร์ อัครพงศ์พันธ์ (2538:22) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว(arousal) การคาดหวัง (expectancy) การใช้เครื่องล่อ (incentive) การลงโทษ (punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

2. องค์ประกอบของกระบวนการจูงใจ

เอลตัน เมโย (Elton Mayo, 1964 อ้างจาก สมเพชร เมฆรธา, 2545:11) ได้ทำการ ศึกษาที่ เรียกว่า Hawthorne experiments ทำให้เกิด การปฏิรูปในแนวทางการบริหารและด้านการจูง ใจเป็น อย่างมาก ซึ่งแต่เดิมนั้น นักบริหารยุคก่อนได้ให้ความสำคัญกับการใช้เงินเป็นตัวกระตุ้นใน การจูง ใจคนงาน โดยได้ให้อัตราร้างที่น่าพอใจ และมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน เพื่อกระตุ้นให้ คนงานมีความพอใจ และสามารถจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ความสำคัญ ของข้อค้นพบที่ Hawthorne ไม่ได้ปฏิเสธ ในเรื่อง ความสำคัญของเงินในฐานะ ที่เป็น สิ่งจูงใจอย่างหนึ่ง แต่ชี้ให้เห็นว่า องค์การต้องให้ความสำคัญกับผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้วยว่า มีความสำคัญ ต่อคนงานไม่น้อยไปกว่าผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ดังนั้น การให้ความสำคัญกับ ความคาดหวัง ของตัวบุคคล และความมุ่งมั่นขององค์การ เพื่อให้บรรลุผลด้วยกันทั้งสองฝ่าย นั้น สามารถ กระทำได้ โดยอาศัยกระบวนการจูงใจที่จะประสานความต้องการของทั้งสองฝ่าย เพื่อ นำไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้ ตาม แผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 กระบวนการจูงใจเพื่อให้บรรลุความคาดหวังของตัวบุคคลและองค์กร

ที่มา : (สมเพชร เมฆรธา, 2545: 11)

กระบวนการดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า บุคคลประกอบไปด้วยความต้องการ ซึ่งความต้องการนั้น ก่อให้เกิดความเครียดขึ้นในตัว ซึ่งมักจะนำไปสู่พฤติกรรมที่มีความคาดหวัง เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

จากการศึกษากระบวนการจูงใจพบว่า แต่ละบุคคลจะถูกจูงใจให้แสดงออก เพื่อสนองความพอใจของความต้องการของทั้งตัวบุคคลและองค์การ ซึ่งกระบวนการนี้ดูเสมือนเป็นเรื่องง่าย แต่ในทางปฏิบัติแล้วนับว่าซับซ้อนและยุ่งยากมาก มาจากสาเหตุต่างๆ ดังนี้

- (1) บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน
- (2) พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมีหลากหลายวิธีแม้ว่าจะเป็นความต้องการ อย่างเดียวกันก็ตาม
- (3) การกระทำของบุคคลเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- (4) บุคคลมีปฏิกิริยาต่อความล้มเหลวในการตอบสนองความต้องการที่ต่างกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2537:394) ได้กล่าวไว้ว่า งานที่จะต้องกระทำในการจูงใจคือ ความพยายามของฝ่ายบริหาร ในการประสานหรือปรับเป้าหมายส่วนบุคคลให้เข้ากับเป้าหมายขององค์การเสมอ เพื่อช่วยให้คนงานมีผลประโยชน์ร่วมในผลประโยชน์ขององค์การ ซึ่งเมื่อเขาเห็นหนทางที่จะได้รับประโยชน์หรือได้รับการสนองตรงตามความต้องการแล้ว การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ ชอบก็ควรจะเป็นไปอย่างดีที่สุด ดังนั้น การจูงใจจึงมีหลักกว้างๆ ว่า จะต้องพยายามตอบสนอง ความต้องการของคนงานอย่างเหมาะสมอยู่เสมอและตลอดเวลา

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ อธิบายให้เห็นว่าทรัพยากรทางการบริหาร ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบหรือ 4 M's ได้แก่ การจัดการ (management) คน (man) เงิน (money) และ วัสดุอุปกรณ์ (material) ซึ่งในทางบริหาร ถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร เป็นองค์ประกอบที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการจนบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากองค์กรใดที่ไม่ให้ความสำคัญกับการจูงใจบุคลากรขององค์กรนั้น มักจะมีระดับขวัญและกำลังใจต่ำ ซึ่งอาจทำให้มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจกับการจูงใจและแรงจูงใจของบุคคลอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นอำนาจในการกระตุ้นหรือผลักดันให้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จเกิดจากปัจจัยในด้านต่างๆมาเชื่อมโยงให้แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ การที่ทำให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจแสดงความสามารถอย่างเต็มที่โดย วัดได้จากการปฏิบัติที่แสดงถึงความต้องการให้งานมีความสำเร็จระดับสูง ชอบคิดหาแนวทางการปฏิบัติในสิ่งที่ดีกว่า

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

อับราฮัม ฮาร์รอยด์ มาสโลว์ (Abraham Harold Maslow, 1970 อ้างจาก สมเพชร เมฆรา, 2545:15-18) หรือเรียกกันว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ได้กล่าวถึงความเชื่อของมาสโลว์ที่ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย ความต้องการของ มนุษย์นั้น สามารถจัดเป็นลำดับขั้นได้ และเมื่อความต้องการในลำดับใดได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็น ตัวจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการของคน สามารถนำมาเรียงลำดับความสำคัญได้จากความต้องการระดับต่ำสุดไปยัง ความต้องการระดับสูงขึ้นไปตามลำดับความสำคัญ คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการด้าน ความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการด้านมีชื่อเสียงและความต้องการที่ เกิดจากความสมหวังในชีวิต

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของคนต่อไป อีก คนจะถูกจูงใจด้วยความต้องการที่สูงขึ้นไปตราบที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

3. ความต้องการของคนจะซับซ้อนกัน ในขณะที่ความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ทั้งหมด ไป ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นมา

ทั้งนี้ มาสโลว์ ได้จัดลำดับความต้องการในลักษณะของการจูงใจ ออกเป็น 5 ขั้นคือ

1. ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการเบื้องต้น เพื่อ การอยู่รอด หรือเพื่อความจำเป็นในการมีชีวิตอยู่ เช่น ความต้องการอากาศ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ซึ่งความต้องการทางด้านร่างกายนี้ จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของคนต่อ เมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง มาสโลว์ กล่าวว่า หากบุคคล ใดยังอยู่ในภาวะของการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย การเข้าสังคม และความมีชื่อเสียงแล้วของบุคคล นั้น จะมีความต้องการในเรื่องอาหารมากกว่าสิ่งใด

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนอง แล้วเพียงบางส่วน มนุษย์ก็จะมีความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น ความเจ็บป่วย ความสูญเสียความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งในองค์กรต่างๆ นั้น ความต้องการมั่นคงปลอดภัยมักจะหมายถึง การให้ความแน่นอนหรือการรับประกันความ มั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางด้านการเงินในสถาน การณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป เช่นในสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การมีรายได้ที่เพียงพอสำหรับจัดหาสิ่งจำเป็น

สำหรับร่างกาย ความมั่นคงของสถานภาพทางสังคม ตลอดจนการออมเงิน เพื่อเป็นเครื่องประกันที่อาจมีผลกระทบต่อรายได้ และการดำรงชีพในอนาคต

3. ความต้องการด้านสังคม ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านร่างกาย และความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการด้าน สังคม จะเริ่มเป็นสิ่งที่สนใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ทั้งนี้เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ต้องการมีเพื่อนฝูง ต้องการมิตรภาพ ความเห็นใจและเข้าร่วมกิจกรรมในสังคม ทั้งนี้ในบางครั้ง การได้รับการยอมรับจากกลุ่ม อาจต้องทำในสิ่งที่ฝืนความรู้สึกหรือฝืนธรรมชาติของตน บุคคลนั้นก็ยังคงปฏิบัติเพื่อไม่ให้ตนถูกกีดกันออกจากกลุ่ม

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง หรือความมีเกียรติยศชื่อเสียง คือ ความต้องการที่ได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีฐานะเด่น มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือมีความมั่นใจ ในตนเอง ซึ่งนักจิตวิทยาบอกว่า สิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่ทำให้คนอยากประพฤติปฏิบัติอย่างใด อย่างหนึ่ง เช่น ความอยากเด่นอยากดัง และอยากมีชื่อเสียง ดังนั้นการยกย่องชมเชยให้ เกียรติซึ่งกันและกันอย่างจริงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นมากในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของมนุษย์ ทั้งนี้ความ ต้องการได้รับการนับถือยกย่อง แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

4.1 ความต้องการนับถือตนเอง คือความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง และมีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่า และมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จงานภารกิจต่าง ๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับการยกย่อง ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียง เป็นที่กล่าวขาน เป็นที่ชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขาทำ ซึ่งทำให้รู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่าที่ความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จหรือความสมหวังสูงสุดในชีวิตหรือต้องการทำตามอุดมการณ์หรืออุดมคติในบั้นปลายของชีวิตการทำงาน คือ ความต้องการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งตามความนึกคิดของตนเอง โดยพยายามผลักดันชีวิตของตนให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามที่ได้ออกหมายไว้ มีความพร้อมในด้านการทำงาน และมีความมั่นคงในฐานะการเงิน ทั้งนี้ มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจงใจว่า จะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ

พยอม วงศ์สารศรี (2542, 231) ได้กล่าวว่า ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เรียกว่า ความต้องการขั้นต่ำที่ร่างกายยังขาดอยู่ ดังนั้นมนุษย์จะพยายามทุกวิถีทางที่จะให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าว เมื่อความต้องการขั้นที่ 1 – 4 ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะแสวงหาความต้องการ

ระดับสูงต่อไป คือลำดับขั้นที่ 5 ซึ่งมาสโลว์ เรียกว่า เป็นความต้องการพัฒนาตนในห้วงอวกาศ ซึ่งความต้องการเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์ใฝ่หา ที่ไม่ใช่เป็นไปเนื่องจากการขาดหรือบกพร่องแต่อย่างใด ดังนั้นในการสร้างความพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรฝ่ายบริหาร จึงควรรหาทางตอบสนองความพอใจของผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมที่สุด เพื่อให้เกิดความพอใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดนี้สรุปได้จากความต้องการของมนุษย์มีอยู่ตลอดเวลา ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ได้จัดลำดับลักษณะของการจูงใจ ออกเป็น 5 ขั้นตอนไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัย การมีชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิตความต้องการเหล่านี้ทำให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์ใฝ่หาเพื่อจะได้รับการตอบสนองและผลักดันชีวิตไปในทางที่ดีทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและตอบสนองความพอใจให้มีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีสองปัจจัย

เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg and Others. (อ้างถึงในสมยศ นาวิกาน. 2522 : 376-378) ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้นเกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มารับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท้าทาย หรืองานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ตามลำพัง

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขภาพศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจ้างให้แรงจูงใจ ในการทำงานของคุณคนมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนขั้นและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนความสามารถทำงานร่วมกันและความเข้าใจซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลทั่วไป

4. ฐานะอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนด้วยกัน

7. เทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือ ยึดหลักความยุติธรรมในการบริหาร

8. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโงง การทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ

10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดี หรือ ไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงาน

11. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

องค์ประกอบทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นความต้องการของคนทำงาน เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และองค์ประกอบคำจูงเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความสุข เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนอง ทั้งสองด้านคนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยสรุปได้ว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานคือปัจจัยคำ จูง และปัจจัยจูงใจเป็นการศึกษาเจตคติ และการสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงานซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มนุษย์มีความต้องการหลายระดับขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายด้าน ยังพบว่าความต้องการของมนุษย์ มีสองลักษณะคือความต้องการด้านร่างกาย และความปรารถนาความสุขทางใจ การที่เรานำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ประสบความสำเร็จของงาน

แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคูเปอร์

แอลเฟรด เอ็ม. คูเปอร์ (Alfred M. Cooper, 1958 อ้างจาก ทองฮะ พรภูมิินทร์, 2542 : 112-131) ได้อธิบายถึง แรงจูงใจในการทำงานว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์ต้องการทำงาน จะมีแรงจูงใจอยู่ 7 อย่างคือ

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีในการทำงาน
3. มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ
5. มีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่เขายกย่องนับถือ

เทคนิคการจูงใจ

อารี เพชรสุค (2530 : 27-28) ได้เสนอเทคนิคการจูงใจไว้ดังนี้

1. บอกเป้าหมายขององค์การให้แน่นอน เพราะการที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์การ ได้รู้เป้าหมายเป็นที่แน่นอน และมีการยอมรับขององค์การนั้น จะเป็นการทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้
2. การยอมรับความสามารถของผู้อื่น และแสดงให้เห็นผู้อื่นได้รับรู้ด้วย เช่น การประกาศเกียรติคุณ การยกย่องชมเชย การให้เข็มเกียรติยศ หรือการให้รางวัล เป็นต้น

3. ให้โอกาสและความปลอดภัย โดยองค์การต้องมีนโยบาย ในการให้โอกาสแก่ ผู้ปฏิบัติงานในความเจริญเติบโต และก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตลอดจนการได้รับการพิจารณา ความดีความชอบตามความเหมาะสม

4. ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมฤทธิ์ โดยหาวิธีการให้ผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินตนเอง แล้ว ทำให้เขาภาคภูมิใจในผลสำเร็จ โดยวิธีการท้าทายความสามารถของเขา หรือการวางแผนการปฏิบัติงาน ให้รอบคอบ และพยายามสร้างคุณภาพและมาตรฐานของผลผลิตไว้

5. พยายามปรับปรุงงาน โดยอาจปรับปรุงความรับผิดชอบ หรือมอบหมายให้บุคคล ระดับต่างๆ รับผิดชอบหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด

6. กระตุ้นโดยการใช้เงิน ซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้เงินนอกเหนือจากค่าแรงที่ได้รับตาม ข้อตกลงตามปกติ เป็นเครื่องกระตุ้นการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายโบนัส เบี้ยขยัน เป็นต้น

7. กระตุ้นให้ทำงานเป็นทีม โดยการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกันเป็นทีมใน กลุ่มที่มีความสนใจใกล้เคียงกัน หรือกลุ่มเพื่อนและชี้ให้ทีมงานเข้าใจเป้าหมายขององค์การเพื่อความ พร้อมในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

8. ให้ความยุติธรรมกับคนทุกคนในองค์การ และองค์การควรจะประเมินจากผลการ ปฏิบัติงาน จึงถือว่าเป็นความยุติธรรมและสำคัญมากที่สุด ในการสร้างแรงจูงใจและการยกระดับ ชวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

9. กระตุ้นโดยให้มีอิสระในการทำงาน และมีความรับผิดชอบอยู่เสมอ

(สมพงษ์ เกษมสิน, 2512 อ้างจาก พรสวรรค์ ชุมพลกุล, 2543:30) ให้ข้อคิดเห็น เกี่ยวกับการ จูงใจว่า เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมของผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตาม วัตถุประสงค์ พฤติกรรมของบุคคลจะเกิดขึ้นต้องมีแรงจูงใจ เหตุนี้ การจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับสิ่งเร้าหรือ แรงจูงใจ ดังนั้น จึงน่าจะกล่าวได้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะจูงใจผู้อื่น แสดงออกหรือ ปฏิบัติต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั่นเอง แต่มูล เหตุจูงใจอัน สำคัญของบุคคลคือ ความต้องการ ซึ่งเขาเชื่อว่า การทำงานในองค์การนั้นผู้ปฏิบัติงานมี ความ ต้องการอย่างน้อย 10 ประการคือ 1.ความมั่นคงในการทำงาน 2.งานที่ตนพอใจ 3.โอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน 4.การได้รับการยอมรับนับถือ 5.การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ 6.ค่าจ้าง ที่มี ความเป็นธรรม 7.ความเสมอภาค 8.ความนุ่มนวลแบบเนียน 9.การยอมรับนับถือ 10.ความพอใจใน สภาพของการทำงาน

แสวง จันท์หอม (2538:143) ได้ให้ความเห็นว่า ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับความ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากคณะครู ซึ่งแต่ละคนย่อมมีนิสัย บุคลิกภาพ ความรู้ ทักษะที่แตกต่างกันออกไป การที่คณะครูมีความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการได้รับสิ่งจูงใจที่ดี ย่อมทำให้ครูมีความรู้สึกรักหรือทัศนคติที่ดีต่อ งานที่ทำ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ พร้อมทั้งจะเสียสละทั้งร่างกาย แรงใจและสติปัญญาให้แก่งาน นั้น ผลการปฏิบัติงานจึงจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จากแนวคิดการจูงใจสรุปได้ ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน การที่จะ ปฏิบัติงานให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้จะต้องมีสิ่งจูงใจหรือสิ่งเร้า เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจและทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบ สร้างคุณภาพจนเกิดความภาคภูมิใจ และยังเป็นการทำให้ ตัวบุคคลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของคูเปอร์ (Cooper,1958:112) มาศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้

พฤติกรรมการทำงานของครู

จากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2544 : 29) พบว่าครูที่ดีควรมีคุณลักษณะที่จำเป็น 3 ด้าน ต่อไปนี้

1. ด้านคุณลักษณะ

1. มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และพร้อมที่จะพัฒนาวิชาชีพของตนอยู่เสมอ
2. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน ทั้งด้านศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุขนิสัย และอุปนิสัย ตลอดจนมีความเป็นประชาธิปไตย
3. ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
4. มีความเมตตาแก่ศิษย์ และเห็นคุณค่าของศิษย์
5. มีสุขภาพสมบูรณ์
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ และสามารถใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้
7. มีบทบาทในการพัฒนาชุมชน และสามารถเป็นผู้นำชุมชนได้
8. สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ภาษา และการวิจัยเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง
9. สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ในระบบสากลได้ คือ
 - 9.1 เป็นครูที่เน้นความหลากหลายเพื่อตอบสนองต่อผู้เรียนเป็นหลัก แนะนำผู้เรียน สามารถพัฒนาเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและสร้างสรรค์ และให้ข้อมูลสะท้อนกลับผู้เรียนได้อย่าง ต่อเนื่อง

9.2 รู้วิทยาการด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น เพราะการศึกษายุคใหม่เป็นการศึกษาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น

9.3 เป็นครูที่ต้องไปหานักเรียนมากขึ้น เข้าเยี่ยมชุมชน ได้มากขึ้น

2. ด้านความรู้ของครู

1. มีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างแท้จริง สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีในศาสตร์ความรู้มาสู่การปฏิบัติได้ ทั้งการปฏิบัติในระดับสากลและในระดับท้องถิ่น

2. มีความรู้ด้านการวิจัย วิทยาการคอมพิวเตอร์และภาษาเพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้

3. มีความรู้ด้านเทคนิคการสอน จิตวิทยา การวัดและประเมินผล และสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4. รู้ข้อมูลข่าวสารรอบตัว และเรื่องราวในท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และฝึกให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์วิจารณ์ได้

3. ด้านการถ่ายทอดความรู้

1. สามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจ และผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียนตลอดจนสามารถเชื่อมโยงความรู้นั้นสู่การนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้หรือใช้ในการเรียนรู้ต่อไป

2. สามารถอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุขนิสัย และอุปนิสัย รวมทั้งรักในความเป็นประชาธิปไตย เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติสุข

3. สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนใฝ่รู้ และก้าวทันเทคโนโลยี ตลอดจนสามารถใช้ภาษาสื่อสารกันได้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และสามารถใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4. สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมองกว้าง คิดไกล และมีวิจรรณญาณที่จะวิเคราะห์และเลือกใช้ข่าวสารข้อมูลให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองได้

5. พัฒนาให้ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของชุมชน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาชุมชนและการแก้ปัญหาต่างๆในชุมชนได้

การปฏิบัติงานของครู

ภาระหน้าที่ของครู ตามกรอบของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ครอบคลุม การปฏิบัติงานงานที่ต้องปฏิบัติตามหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ชั้นเรียน การจัดทำสื่อการสอน ความสัมพันธ์ชุมชน สถานศึกษา และการพัฒนาตนเอง ซึ่ง

เป็นปัจจัยมีผลกับการปฏิบัติงานทั้งกับนักเรียน สถานศึกษา และการพัฒนาตนเองซึ่งมีผลกับการปฏิบัติงานไว้มากมายลงเป็นรายละเอียด ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรบางตัวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

1. การเตรียมการสอน
 - 1.1 การศึกษาหลักสูตร
 - 1.2 การศึกษาเอกสารการสอน
 - 1.3 การจัดทำแผนจัดการเรียนรู้
2. การปฏิบัติการสอน
 - 2.1 การนำเข้าสู่บทเรียน
 - 2.2 ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย
 - 2.3 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน
3. การประเมินผล
 - 3.1 ใช้วิธีประเมินผลอย่างหลากหลาย
 - 3.2 นำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอน
 - 3.3 ประเมินผลระหว่างเรียนและปลายภาคเรียน
4. การผลิตและใช้สื่อ
 - 4.1 นักเรียนมีส่วนร่วมในการผลิตและใช้สื่อ
 - 4.2 เลือกสื่อเหมาะสมกับบทเรียน
 - 4.3 ประเมินการใช้สื่อที่ทำขึ้น
5. การปกครองชั้นเรียน
 - 5.1 มีความเมตตาและอดทน
 - 5.2 ให้นักเรียนทราบระเบียบของโรงเรียน
 - 5.3 จัดตั้งกรรมการชั้นเรียน
6. ความร่วมมือกับเพื่อนครู
 - 6.1 ร่วมกันจัดทำแผนการสอน
 - 6.2 ร่วมกันแก้ปัญหา แนะนำนักเรียน
 - 6.3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
7. ความสัมพันธ์กับชุมชน
 - 7.1 ร่วมกิจกรรมของชุมชน

- 7.2 สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
- 7.3 บริการชุมชนเท่าที่จะทำได้
- 8. ความสัมพันธ์ของคณะกรรมการสถานศึกษา
 - 8.1 เสนอแนะการพัฒนาโรงเรียน
 - 8.2 ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนและห้องเรียน
 - 8.3 ร่วมทำกิจกรรมโรงเรียนกับกรรมการสถานศึกษา
- 9. กิจกรรมเสริมหลักสูตร
 - 9.1 จัดทัศนศึกษานอกโรงเรียน
 - 9.2 จัดให้นักเรียนทำโครงการ
 - 9.3 จัดค่ายวิชาการ
- 10. การแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียน
 - 10.1 แนะนำและช่วยเหลือปัญหาส่วนตัว
 - 10.2 แนะนำและช่วยเหลือการเรียน
 - 10.3 แนะนำและช่วยเหลือการศึกษาต่อ
- 11. การพัฒนาตนเอง
 - 11.1 การวิจัยในชั้นเรียน
 - 11.2 การเข้าร่วมประชุมสัมมนา
 - 11.3 การปรับปรุงและพัฒนาการสอนของตน

กลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทค

กลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทค เป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เปิดสอนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับชั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) การดำเนินงานของกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทค ในระดับอาชีวศึกษา มี 8 โรงเรียน คือ โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชย์การ โรงเรียนไทยเบญจบริหารธุรกิจชลบุรี โรงเรียนไทยอโยธยาบริหารธุรกิจ โรงเรียนกุลศิริบริหารธุรกิจ โรงเรียนทักษิณาบริหารธุรกิจ โรงเรียนโปลิเทคนิค เชียงราย โรงเรียนสิริวัฒนาบริหารธุรกิจ และโรงเรียนพัฒนวิทย์บริหารธุรกิจ ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทค คือ นายชาติชาย พุคยาภรณ์ มีศูนย์เพื่อการบริหารประสานงานและการบริการประจำอยู่ที่โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจ ประกอบด้วยสำนักงานผู้รับใบอนุญาต สำนักงานกลางกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทค สำนักงานงบประมาณ และสำนักงานภาษาต่างประเทศ และมอบหมายให้ผู้บริหารแต่ละโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนดำเนินงานรับผิดชอบ โดยมีการ

ทำงานเป็นทีม การกระจายอำนาจ มีการวางแผนอย่างมีระบบ กำหนดบทบาทหน้าที่อำนาจความรับผิดชอบ ทั้งนี้ได้แบ่งภาระหน้าที่ดูแลโรงเรียนออกเป็น 4 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายวิชาการ มอบหมายให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการรับผิดชอบ คือ วางแผนงานวิชาการ จัดทำแผนการเรียน การจัดการการสอน การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาครูด้านวิชาการ การจัดและประเมินผลการเรียนการสอน การพัฒนาครูด้านวิชาการ การจัดและประเมินผลการเรียน บริหารห้องสมุด บริการโสตทัศนูปกรณ์ การประเมินผลงานวิชาการ และรายงานผลเสนอต่อผู้บริหารทุกภาคเรียน

2. ฝ่ายกิจการนักศึกษา ได้มอบหมายให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษารับผิดชอบ คือ งานสำนักงานคณะกรรมการนักเรียน งานวินัยและพัฒนานักเรียน งานอาจารย์ที่ปรึกษา งานการแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน งานป้องกันนรกรงค์ยาเสพติด ดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยตามแนวนโยบายของคณะกรรมการศึกษาเอกชน งานประเมินผลงานของฝ่ายกิจการนักศึกษา และรายงานผลเสนอต่อผู้บริหารทุกภาคเรียน

3. ฝ่ายธุรการ มอบหมายให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการรับผิดชอบการวางแผนงานธุรการ งานสารบรรณ งานการเงินและการบัญชี งานพัสดุ งานทะเบียน งานอาคารสถานที่ การสื่อสารคมนาคม บริการน้ำดื่ม น้ำใช้ บริการโภชนาการ และการประเมินผลงานธุรการ โดยทำรายงานเสนอต่อผู้บริหารทุกภาคเรียน

4. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาและบริการ ได้มอบหมายให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษาและบริการรับผิดชอบ คือ บริการด้านสุขอนามัยและห้องพยาบาล งานการประชาสัมพันธ์ การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน การวางแผนงานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การให้บริการชุมชน การเป็นผู้นำและให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน การจัดหางานให้นักศึกษา การประเมินผลงานและรายงานผลเสนอต่อผู้บริหารทุกภาคเรียน

การดำเนินงานตามนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

1. การให้โอกาสทางการศึกษา โดยมีการจัดทุนการศึกษาต่างๆ ให้กับนักเรียน นักศึกษา
2. ด้านคุณภาพการศึกษา เน้นให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครู-
3. อาจารย์สามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมเป็นผู้บริหารที่มีภาวะการเป็นผู้นำทางด้านการศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
4. ด้านจริยการศึกษา ได้มีการปลูกฝังค่านิยม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สร้างความมีระเบียบวินัยและความประพฤติที่ดีงามเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมปัจจุบัน

5. ด้านการศึกษาเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยการพัฒนาและสร้างสรรค์โรงเรียนช่างอุตสาหกรรมและโรงเรียนพณิชยกรรมเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานและชุมชน
6. ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคม โดยปลูกฝังและเสริมสร้างให้นักเรียน นักศึกษามีความรัก สามัคคี มีน้ำใจ ร่วมแก้ไขปัญหาของสังคม ให้บริการชุมชนด้านวิชาชีพ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม กีฬา พละนันทนาการ
7. ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาสุขภาพ โดยการสนับสนุนสถานศึกษาในเครือไทย-เทค ให้จัดการเรียนการสอนมุ่งพัฒนาทางด้านสุขภาพทั้ง ครู อาจารย์
8. ด้านการบริหารและสนับสนุน มีการวางแผนการปฏิบัติงาน โดยให้ครู อาจารย์มีลักษณะร่วมในกระบวนการ ทำงานเป็นทีม มีระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วนในการปฏิบัติงาน มีการบันทึก รายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงการทำงาน
9. ด้านศิลปวัฒนธรรม ในกลุ่มโรงเรียนไทย-เทค มีการสนับสนุนให้จัดกิจกรรมต่างๆที่มุ่งเน้นการพัฒนาทางด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม อย่างต่อเนื่อง

การพัฒนากลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทค ให้มีมาตรฐานคุณภาพทางการศึกษา

1. พัฒนาระบบการบริหารให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การบริหาร และจัดการ โรงเรียนตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยมีมี คณะกรรมการบริหารซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ
2. สิ่งแวดล้อมโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทค ทุกโรงเรียนจะต้องจัดสิ่งแวดล้อม ในด้านต่างๆเพื่อส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษาให้มีความสุขในการเรียน รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรม ต่างๆเพื่อส่งเสริมพร้อมกันไปด้วย
3. อุปกรณ์การเรียนการสอน กลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทค จะต้องจัดอุปกรณ์การเรียน การสอน ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งเสริมการจัดซื้อ การผลิต สื่อสิ่งพิมพ์ วัสดุอุปกรณ์ และ เทคโนโลยีการศึกษา พัฒนาคู่มือให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้ เทคโนโลยีที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ
4. วิธีการสอนและการประเมินผลของครู ต้อง สนับสนุนส่งเสริมครูให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สร้างผลงานดีเด่นในการสอน มอบรางวัลเชิดชูเกียรติครูที่มีเทคนิคการสอนและการ ประเมินผลยอดเยี่ยม พัฒนาจรรยาบรรณของวิชาชีพครูเพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา รวมทั้ง ส่งเสริมครูให้มีคุณภาพจนได้รับใบอนุญาตประกอบอาชีพ

ผลงานของกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ

1. ได้รับรางวัลชนะเลิศด้วยพระราชทานสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ “ การประกวดมารยาทไทยและการสมาคม” 3 ปี พ.ศ. 2541 , พ.ศ. 2542 และ พ.ศ. 2544 จัดโดย สช. กระทรวงศึกษาธิการ
2. ได้รับรางวัลชนะเลิศด้วยพระราชทานของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี “ การประกวดมารยาทไทย” พ.ศ. 2548 และ 2549 จัดโดยธนาคารนครหลวงไทย
3. ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2542-2546) ได้แก่ โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชย์การ โรงเรียนไทยอโยธยาบริหารธุรกิจ
4. ได้รับคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการให้เป็น โรงเรียนสีขาวเฉลิมพระเกียรติ ปลอดสารพิษประจำปี 2542
5. โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชย์การ เป็น 1 ใน 16 โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็น โรงเรียนต้นแบบปฏิรูปการศึกษาของ สกศ. สำนักนายกรัฐมนตรี
6. ได้รับพระราชทานรางวัลจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เนื่องในโอกาสที่ได้รับคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการให้เป็น “ สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับอุดมศึกษา” ปี พ.ศ. 2545
7. ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001:2000 ปี พ.ศ. 2548

ประสิทธิภาพการบริหารงานตามภารกิจของกลุ่มโรงเรียนไทย-เทศ

1. ด้านบริหารงานในสถานศึกษา มีการเปิดโอกาสให้ครู อาจารย์ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมวางแผน ได้มีการจัดโครงสร้างบริหารงานอย่างชัดเจน มีปรัชญา แผนพัฒนา ธรรมนูญสถานศึกษา มีการนิเทศ และติดตามประเมินผลเปรียบเทียบกับเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง มีการบันทึกรายงานการประเมินผล นำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงงาน จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและตรงความสามารถ จัดอบรมความรู้ด้านการบริหารงานแก่บุคลากร เป็นต้น
2. ด้านวิชาการ โดยนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการเรียนการสอน ให้กิจกรรมการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการเรียนรู้จากชีวิตจริง (Authentic Learning) จัดอบรมสัมมนาครูและบุคลากร เพื่อให้ได้รับความรู้ในด้านวิชาการต่างๆ จัดให้ผู้บริหาร บุคลากรของโรงเรียนได้ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น

3. ด้านการปกครอง จัดบุคลากรให้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีรูปแบบการจัดสรรงบประมาณที่ชัดเจน จัดอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนางานธุรการ

สรุป จากผลจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานดังกล่าวข้างต้นมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้เลือก ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herberg's two-factor theory) ที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors หรือ motivators) ที่มีผลต่อการกระตุ้นให้เกิดความพอใจในการทำงาน Herzberg เน้นว่า ถ้าจะให้คนเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ได้ดีขึ้น จำเป็นต้องได้รับปัจจัยจูงใจเสริม เข้าไปในการทำงาน เพื่อให้คนงานทำงานเต็มที่มีเต็มความสามารถ และทุ่มเทให้กับงาน และปัจจัยด้าน (Hygiene factors, Maintenance factor) คือ ปัจจัยแวดล้อมที่จำเป็นจะต้องมีเพื่อรักษาความพึงพอใจในการทำงานให้คนในองค์กร ทำให้เขาชอบทำงานไปตามหน้าที่ไปวัน ๆ เท่านั้น (Job satisfaction) แต่ถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปคนจะเกิดความไม่พอใจทันที อาจมาทำงานแต่ทำด้วยความไม่เต็มใจ (Job dissatisfaction) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจดังกล่าวกับการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิยม ศรีวิเศษ (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความพอใจในการทำงานในองค์กรด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ของผู้ได้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง การจัดอันดับความพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานปรากฏว่ามีอันดับความพึงพอใจจากสูงไปหาต่ำดังนี้ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบลักษณะของงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สำหรับปัจจัยอนามัยมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาการบังคับบัญชาภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือนสำหรับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูใหญ่จะแตกต่างจากครูผู้สอน และครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีผู้ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขภาพิบาลพบว่า ครู 2 กลุ่มมีความพึงพอใจพอ ๆ กัน

สถาพร ลิมอุดมพร (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 500 คน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ

ของครูโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้แก่ ฐานะอาชีพในสังคม นโยบายการบริหารโรงเรียน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ และลักษณะงานที่สนใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความพึงพอใจมากต่อความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า งานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบ เงินเดือน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ภาวะผู้นำ ฐานะอาชีพในสังคม การนิเทศ นโยบายการบริหาร ความมั่นคงในอาชีพ และมีความพอใจในระดับปานกลางต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพที่ทำงาน ในขณะที่ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ประดัด ขันทองทิพย์ (2536) ทำการศึกษา เรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี โดยสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลพบุรี จำนวน 160 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดลพบุรีโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ขึ้นตำแหน่งของงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานครูตามตำแหน่ง ระดับและประสบการณ์ในการทำงานปรากฏว่า พนักงานครูเทศบาลจำแนกตามตำแหน่ง ฝ่ายบริหารและผู้สอน โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 6 ด้านคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ

รายได้ และ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้านคือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขึ้นตำแหน่งของงาน และ การปกครองของผู้บังคับบัญชา

ช่วยชาติ ดันตระกูล (2535) ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและความพึงพอใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 7 โดยสำรวจความคิดเห็นจากข้าราชการครูในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2535 ทั้ง 8 จังหวัด จำนวน 126 คน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขต 7 มีลำดับความสำคัญเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนับถือลักษณะของงานความสำเร็จของงานและความก้าวหน้า

เฉลิมชัย พันทวีศักดิ์ (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องนโยบายการพัฒนาวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาวิชาชีพครูเกี่ยวกับกระบวนการผลิต กระบวน การใช้ครู และการบริหารจัดการ วิเคราะห์

นโยบายการพัฒนาวิชาชีพครูตามบทบาทใหม่ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และเสนอ แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยใช้วิธีการ ศึกษาจากเอกสารและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ ผลการประชุมสัมมนา และการวิจัยเอกสาร สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้รูปแบบเชิงพรรณนา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่ากระแสการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและนอกประเทศ ล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการผลิต การพัฒนา และวิถีชีวิตของครู สรุปประเด็น ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการผลิตครู ปัญหาเกี่ยวกับ กระบวนการใช้ครู และปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ 2. ผลการวิเคราะห์นโยบายการพัฒนาวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่สำคัญ คือ 2.1 กำหนดให้มีระบบการพัฒนาคู โดยการฝึกอบรม พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน โดยผสมผสาน ความร่วมมือกับสถาบันผลิตครู 2.2 กำหนดให้มีระบบการประเมินครู โดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู 2.3 ใบนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีบทบาทในการควบคุมคุณภาพและมาตรฐานของวิชาชีพครู 2.4 เงินเดือนหรือค่าตอบแทนจะต้องมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคูใบนุญาตประกอบวิชาชีพครู และการประเมินคุณภาพครู 3.ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้แก่ 3.1 การพัฒนาคู จะต้องสร้างความพร้อมให้ครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็น วิชาชีพชั้นสูงได้ 3.2 การประเมินคุณภาพครู ต้องเน้นการประเมินเพื่อประกันคุณภาพตามมาตรฐานและ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ 3.3 องค์กรวิชาชีพครูทำหน้าที่ควบคุมดูแลผู้ถือใบนุญาตประกอบวิชาชีพครู และสภาวิชาชีพ ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู รวมทั้งรับรองหลักสูตรการศึกษาของสถาบันผลิต และพัฒนาคู 3.4 เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นควรเป็นไปตามระดับคุณภาพที่ได้รับการประเมิน

นางลัทธิน สุกนวล (2543) ได้ทำวิจัยเพื่อ (1) ศึกษาองค์ประกอบด้านตัวครู และพฤติกรรมการสอนของ ครูผู้สอน ชั้นมัธยมศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบด้านตัวครู กับพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ พฤติกรรมการสอนของครูผู้สอน ชั้นมัธยมศึกษา ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา ด้วยตัวแปรองค์ประกอบด้านตัวครูผู้สอน คือ บุคลิกลักษณะของครู เจตคติที่มีต่อ อาชีพครู ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน เจตคติของครูต่อนักเรียน การศึกษาและประสบการณ์ของครู ขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สุขภาพกายและจิต กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน การ

ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายชั้นตอน จำนวน 254 คน โดยใช้เป็นแบบสอบถามและแบบวัดพฤติกรรม ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบ ด้านตัวครูที่ 0.9826 และแบบวัดพฤติกรรมการสอนของครูที่ 0.9713 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบด้านตัวครูและพฤติกรรมการสอนของครูมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2. องค์ประกอบด้านตัวครูทุกด้าน คือ บุคลิกลักษณะของครู เจตคติที่มีต่ออาชีพครู ความสัมพันธ์ ระหว่าง ครูกับนักเรียน เจตคติของครูต่อนักเรียน การศึกษาและประสบการณ์ของครู ขวัญและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และสุขภาพกายและจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3. องค์ประกอบด้านตัวครู ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู เมื่อใช้พฤติกรรมการสอน ของครู เป็นตัวแปรเกณฑ์ (ตัวแปรต้น) 5 ตัว จาก 8 ตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการพยากรณ์ พฤติกรรมการสอนของครู เรียงลำดับดังนี้ การศึกษาและประสบการณ์ของครู เจตคติของครูต่อนักเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และสุขภาพ กายและจิตใจ คำรง ศรีอร่าม (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 จำแนกตามประสบการณ์ การบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน มัธยมศึกษาจำนวน 367 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบค่าที และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ~b ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า~b พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 มีพฤติกรรมเป็นแบบมุ่งงาน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหารที่ต่างกัน มีพฤติกรรมของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกันมีพฤติกรรมผู้นำผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียนมัศึกษามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและแยกเป็นรายด้าน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ($p < .05$) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทั้งจำแนกตามประสบการณ์

ประนอม ลอองนวล (2542) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรมหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสามารถจัดลำดับความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ จากความพึงพอใจมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดได้ดังนี้

1. การได้รับการยอมรับนับถือ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน
5. ระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา
8. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
9. นโยบายในการบริหารงาน
10. ลักษณะงาน
11. เงินเดือน/ผลตอบแทน/สวัสดิการ
12. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และบุคลากรมีความทุ่มเทให้กับงานจะสูงกว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร

2. ตัวแปรด้านลักษณะบุคคลของบุคลากร ได้แก่ จำนวนปีที่ทำงานที่มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจต่างมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลต่อความทุ่มเทให้กับการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารต้องให้ความสนใจอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ผลการศึกษาวิจัยที่สอดคล้องและ ไม่สอดคล้องยากที่จะสรุปได้ชัดเจนว่ามีปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติมีแรงจูงใจดีหรือไม่ เนื่องจากมี ตัวแปรพื้นฐานที่แตกต่างกัน แม้ว่าจะใช้วิธีการศึกษาในแนวเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ แรงจูงใจยังขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละบุคคลด้วย ดังนั้นการศึกษาวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับ การปฏิบัติงานของครู จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารไม่ควรละเลย เพราะแรงจูงใจมีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่า ถ้าครูมีขวัญและกำลังใจดีแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในการอบรม สั่งสอน ให้ความรัก ความดูแลเอาใจใส่นักเรียน และสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนได้เต็มศักยภาพครบถ้วน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรม และความสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ โดยผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรครูในกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย – เทศ 8 โรงเรียน คือ โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชย์การ โรงเรียนไทยเบญจบริหารธุรกิจชลบุรี โรงเรียนไทยอโยธยาบริหารธุรกิจ โรงเรียนกุลสตรีบริหารธุรกิจ โรงเรียนทักษิณาบริหารธุรกิจ โรงเรียนโปลิเทคนิคเชียงราย โรงเรียนสิริวัฒนาบริหารธุรกิจ และโรงเรียนพัฒนวิทย์บริหารธุรกิจ จำนวนทั้งสิ้น 347 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยหาจากขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (Krejcie, R. V., and Morgan D. W., 1970 : 607-610 อ้างถึงใน สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ 2534 : 176-177) เพื่อทำการเปรียบเทียบประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชย์การ	133	97
2. โรงเรียนไทยเบญจบริหารธุรกิจชลบุรี	51	44
3. โรงเรียนไทยอโยธยาบริหารธุรกิจ	40	36
4. โรงเรียนทักษิณบริหารธุรกิจ	33	32
5. โรงเรียนกุลสตรีบริหารธุรกิจ	36	32
6. โรงเรียนพัฒนวิทย์บริหารธุรกิจ	14	14
7. โรงเรียนโปลิเทคนิคเชียงราย	30	28
8. โรงเรียนสิริวัฒนาบริหารธุรกิจ	10	10
รวม	347	293

จากตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรรวม 347 คน แบ่งตามโรงเรียนในเครือไทย – เทค โดยรวมได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 293 คน

ตารางที่ 3.2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	113	38.6
หญิง	180	61.4
รวม	293	100.0
2. อายุ		
อายุต่ำกว่า 25 ปี	33	11.3
อายุ 25 ปีแต่ไม่ถึง 30 ปี	133	45.4
อายุ 30 ปีแต่ไม่ถึง 35 ปี	74	25.3
อายุ 35 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	28	9.6
อายุ 40 ปีแต่ไม่ถึง 45 ปี	12	4.1
อายุ 45 ปีขึ้นไป	13	4.4
รวม	293	100.0

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	2.4
ปริญญาตรี	251	85.7
ปริญญาโท	29	9.9
ปริญญาเอก	6	2.0
รวม	293	100.0
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	105	35.8
5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี	133	45.4
10 ปีแต่ไม่เกิน 15 ปี	42	14.3
10 ปีขึ้นไป	13	4.4
รวม	293	100.0

จากตารางที่ 3.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงและเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.4 และ 38.6 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีอายุ 25 ปีแต่ไม่ถึง 30 ปี ร้อยละ 45.4 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 85.7 และมีประสบการณ์การทำงานเป็นเวลา 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 45.4

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ มีลักษณะแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท์ แบ่งเป็น

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลโรงเรียนมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำแนกเป็น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน	จำนวน	5	ข้อ
2. การได้รับการยอมรับ	จำนวน	5	ข้อ
3. ลักษณะของงาน	จำนวน	5	ข้อ
4. ความรับผิดชอบ	จำนวน	5	ข้อ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	จำนวน	5	ข้อ

ตอนที่ 3 ปัจจัยจำเป็นในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 55 ข้อ จำแนกเป็น 11 ด้าน ดังนี้

1. เงินเดือน	จำนวน	5	ข้อ
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	จำนวน	5	ข้อ
3. ความสัมพันธ์กับนักเรียน	จำนวน	5	ข้อ
4. อาชีพความเป็นครู	จำนวน	5	ข้อ
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	จำนวน	5	ข้อ
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	จำนวน	5	ข้อ
7. เทคนิคการนิเทศ	จำนวน	5	ข้อ
8. นโยบายการบริหารงาน	จำนวน	5	ข้อ
9. สภาพการทำงาน	จำนวน	5	ข้อ
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	จำนวน	5	ข้อ
11. ความมั่นคงในงาน	จำนวน	5	ข้อ

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ ตามการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกเป็น 11 ด้าน ดังนี้

1. การเตรียมการสอน	จำนวน	3	ข้อ
2. การปฏิบัติการสอน	จำนวน	3	ข้อ
3. การประเมินผล	จำนวน	3	ข้อ
4. การผลิตสื่อและการใช้สื่อ	จำนวน	3	ข้อ
5. การปกครองชั้นเรียน	จำนวน	3	ข้อ
6. ความร่วมมือกับเพื่อนครู	จำนวน	3	ข้อ
7. ความสัมพันธ์กับชุมชน	จำนวน	3	ข้อ
8. ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการสถานศึกษา	จำนวน	3	ข้อ

9. กิจกรรมเสริมหลักสูตร	จำนวน 3	ข้อ
10. การแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียน	จำนวน 3	ข้อ
11. การพัฒนาตนเอง	จำนวน 3	ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน และคะแนนระดับพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้

ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

คะแนน 5	มีความหมาย	ระดับปัจจัยมากที่สุด
คะแนน 4	มีความหมาย	ระดับปัจจัยมาก
คะแนน 3	มีความหมาย	ระดับปัจจัยปานกลาง
คะแนน 2	มีความหมาย	ระดับปัจจัยน้อย
คะแนน 1	มีความหมาย	ระดับปัจจัยน้อยที่สุด

ระดับพฤติกรรมการทำงาน

คะแนน 5	มีความหมาย	ระดับพฤติกรรมมากที่สุด
คะแนน 4	มีความหมาย	ระดับพฤติกรรมมาก
คะแนน 3	มีความหมาย	ระดับพฤติกรรมปานกลาง
คะแนน 2	มีความหมาย	ระดับพฤติกรรมน้อย
คะแนน 1	มีความหมาย	ระดับพฤติกรรมน้อยที่สุด

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

2.2.1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำงานของครูเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.2.2. การสร้างเครื่องมือจากเอกสารรวมทั้งศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากงานวิจัยของจำโนทย์ ปลั่งอุดม (2543 : 105) สมบัติ กุลางกูร (2545 : 134) และ สุภาณี ฝนทองมงคล (2546 : 95) โดยสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมในกรอบแนวคิดจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและครอบคลุมขอบเขตของการวิจัย

2.2.3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบและนำมาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ

2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.3.1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบวัดระดับปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยคำจูน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู เพื่อวัดความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูน กับพฤติกรรมการทำงานของครู โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบว่าข้อคำถามเหมาะสมที่จะเป็นตัวแทนของลักษณะที่ต้องการวัดหรือไม่ซึ่งจะใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องมือที่สร้างไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนนดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 115-117 อ้างถึงใน จันทรแรม วงศ์ราช, 2550, หน้า 44)

- + 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น
- 0 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นหรือไม่
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

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

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม
 $\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นก็จะถูกตัดออกไปหรือปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ผลการตรวจสอบปรากฏว่าข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00

2.3.2. การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability)

ผู้วิจัยนำแบบวัดระดับปัจจัยและพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือข่าย - เทศ ทั้งหมดมาหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างโดยมีค่าระหว่าง .7074 - .9127

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม ส่งถึงผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเครือข่าย - เทศ เพื่อขออนุญาตดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 โรงเรียน
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือ และแบบสอบถามด้วยตนเอง และทางพนักงานส่งเอกสาร และนัดหมายเวลาเพื่อรับแบบสอบถามคืน

3. ผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 293 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ไปเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และจัดระเบียบข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ และทำการวิเคราะห์เนื้อหา และสถิติพื้นฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อคำนวณหาค่าสถิติดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
2. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงปัจจัยจำแนกและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ โดยใช้ค่าโดยเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามเทียบคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1986, หน้า 182) โดยพิจารณาระดับคะแนนดังนี้

ระดับปัจจัย

- ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายความว่า ระดับปัจจัยมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายความว่า ระดับปัจจัยมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายความว่า ระดับปัจจัยปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายความว่า ระดับปัจจัยน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายความว่า ระดับปัจจัยน้อยที่สุด

ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

- ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายความว่า ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายความว่า ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายความว่า ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายความว่า ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายความว่า ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ โดยใช้สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายไทย-เทศ โดยนำเสนอผลการวิจัยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจากการแจกแบบสอบถามให้กับครู กลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายไทย-เทศ จำนวน 293 ชุด ปรากฏว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 293 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ในการนำเสนอได้แบ่งการวิเคราะห์ และแปลความหมายของข้อมูลเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ค่าสถิติพื้นฐานของพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายไทย-เทศ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนกับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายไทย-เทศ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติคำนวณได้ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
X	แทน	ค่าปัจจัยเชิงใจในการทำงานโดยรวม
X ₁	แทน	ค่าปัจจัยเชิงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน
X ₂	แทน	ค่าปัจจัยเชิงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ
X ₃	แทน	ค่าปัจจัยเชิงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน
X ₄	แทน	ค่าปัจจัยเชิงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ
X ₅	แทน	ค่าปัจจัยเชิงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
C	แทน	ค่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวม

	C ₁	แทน	ค่าปัจจัยต้นทุนในการทำงานด้านเงินเดือน
	C ₂	แทน	ค่าปัจจัยต้นทุนในการทำงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
ในอนาคต	C ₃	แทน	ค่าปัจจัยต้นทุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน
	C ₄	แทน	ค่าปัจจัยต้นทุนในการทำงานด้านอาชีพความเป็นครู
	C ₅	แทน	ค่าปัจจัยต้นทุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
	C ₆	แทน	ค่าปัจจัยต้นทุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
	C ₇	แทน	ค่าปัจจัยต้นทุนในการทำงานด้านเทคนิคการนิเทศ
	C ₈	แทน	ค่าปัจจัยต้นทุนในการทำงานด้านนโยบายการบริหารงาน
	C ₉	แทน	ค่าปัจจัยต้นทุนในการทำงานด้านสภาพการทำงาน
	C ₁₀	แทน	ค่าปัจจัยต้นทุนในการทำงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
	C ₁₁	แทน	ค่าปัจจัยต้นทุนในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน
	Y	แทน	ค่าพฤติกรรมการทำงานของครูโดยรวม
	Y ₁	แทน	ค่าพฤติกรรมการทำงานของครูด้านการเตรียมการสอน
	Y ₂	แทน	ค่าพฤติกรรมการทำงานของครูด้านการปฏิบัติการสอน
	Y ₃	แทน	ค่าพฤติกรรมการทำงานของครูด้านการประเมินผล
	Y ₄	แทน	ค่าพฤติกรรมการทำงานของครูด้านการผลิตสื่อและการใช้สื่อ
	Y ₅	แทน	ค่าพฤติกรรมการทำงานของครูด้านการปกครองชั้นเรียน
	Y ₆	แทน	ค่าพฤติกรรมการทำงานของครูด้านความร่วมมือกับเพื่อนครู
	Y ₇	แทน	ค่าพฤติกรรมการทำงานของครูด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
	Y ₈	แทน	ค่าพฤติกรรมการทำงานของครูด้านความสัมพันธ์กับ
	คณะกรรมการสถานศึกษา		
	Y ₉	แทน	ค่าพฤติกรรมการทำงานของครูด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร
	Y ₁₀	แทน	ค่าพฤติกรรมการทำงานของครูด้านการแนะแนวและช่วยเหลือ
นักเรียน	Y ₁₁	แทน	ค่าพฤติกรรมการทำงานของครูด้านการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยในการปฏิบัติงานของครู

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน	3.795	0.624	มาก
ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน	3.536	0.787	มาก

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครูทั้ง 2 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม

ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
ความสำเร็จของงาน	4.002	0.563	มาก
การได้รับการยอมรับ	3.855	0.616	มาก
ลักษณะของงาน	3.881	0.558	มาก
ความรับผิดชอบ	3.825	0.593	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.410	0.790	มาก
รวม	3.795	0.624	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ทุกด้านมีปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน จึงแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง และท่านสามารถปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จ ท่านมีความรู้สึกอยากทำงานอื่นต่อไป	4.123	0.775	มาก
2. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจจะแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อต้องการให้การปฏิบัติงานนั้นๆสำเร็จทุกครั้งไป	4.143	0.740	มาก
3. เมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านปรากฏ ท่านมีความพอใจและทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานต่อไป	4.099	0.745	มาก
4. ท่านมีหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	3.819	0.939	มาก
5. ท่านมีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและมีกำลังใจที่จะทำงานต่อไป	3.826	0.922	มาก
เฉลี่ยรวม	4.002	0.824	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับ จึงแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการได้รับการยอมรับ

ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับการยอมรับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน เมื่อมีโอกาศได้ทำงานงานร่วมกัน ทำให้ท่านรู้สึกอยากทำงานร่วมกันต่อไปอีก	3.908	0.760	มาก
2. เมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ทำให้มีกำลังใจและภูมิใจในการทำงานต่อไป	3.788	0.988	มาก
3. ท่านมีความภาคภูมิใจและพอใจเนื่องจากผู้ปกครองให้การยอมรับและเคารพนับถือในความรู้ความสามารถของท่าน	3.918	0.860	มาก
4. ท่านได้รับมอบหมายงานสำคัญจากผู้บังคับบัญชาให้ทำอยู่เสมอ	3.806	0.731	มาก
เฉลี่ยรวม	3.855	0.833	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับปัจจัยงูใจในการทำงานของครู ด้านการได้รับการยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อมีปัจจัยงูใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน จึงแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ภาระหน้าที่การงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับ ความสามารถของท่าน	3.853	0.746	มาก
2. ภาระหน้าที่การงานในปัจจุบันมีลักษณะท้าทายความรู้ ความสามารถของท่าน ทำให้ท่านอยากทำงานนี้ต่อไป	3.717	0.716	มาก
3. ท่านได้สอนรายวิชาที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.969	0.751	มาก
4. งานที่ท่านทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม	3.986	0.754	มาก
เฉลี่ยรวม	3.881	0.742	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของครู ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็พบว่า ทุกข้อมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จึงแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ในการปฏิบัติการสอน ท่านมีจำนวนคาบที่สอนเหมาะสม	3.782	0.722	มาก
2. ท่านมีผู้บังคับบัญชาที่เปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.017	0.756	มาก
3. ท่านมีโอกาสมิมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมต่างๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.826	0.888	มาก
4. การทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.826	0.772	มาก
5. ท่านมีอิสระในความรับผิดชอบต่อสังคมต่อการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.676	0.937	มาก
เฉลี่ยรวม	3.836	0.838	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของครู ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านการก้าวหน้าในตำแหน่ง จึงแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการก้าวหน้าในตำแหน่ง

ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการก้าวหน้าในตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนในการฝึกอบรม หาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ	3.693	0.955	มาก
2. ท่านมีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่	3.601	0.994	มาก
3. ท่านมีโอกาสในการปรับหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่	3.270	1.030	ปานกลาง
4. ท่านมีความพอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่งงาน ในขณะที่ทำงานปัจจุบัน	3.157	1.121	ปานกลาง
5. งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบัน มีส่วนส่งเสริมให้ท่านมี โอกาสได้รับพิจารณาในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.331	1.058	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.340	1.051	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับปัจจัยงูใจในการทำงานของครู ด้านการก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อมีปัจจัยงูใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจำจนในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม

ปัจจัยจำจนในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
เงินเดือน	2.962	0.904	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.528	0.745	มาก
ความสัมพันธ์กับนักเรียน	4.053	0.602	มาก
อาชีพความเป็นครู	3.901	0.600	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.881	0.754	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.981	0.600	มาก
เทคนิคการนิเทศ	3.542	0.729	มาก
นโยบายการบริหารงาน	3.619	0.808	มาก
สภาพการทำงาน	3.546	0.790	มาก
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.539	0.744	มาก
ความมั่นคงในงาน	3.434	0.862	ปานกลาง
รวม	3.536	0.787	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับปัจจัยจำจนในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.536 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า ทุกข้อมีปัจจัยจำจนอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงในงานมีระดับปัจจัยจำจนอยู่ในระดับปานกลาง

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน จึงแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือน

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับความสะดวกจากโรงเรียนในการเบิกจ่ายเงิน ในด้านต่างๆ ตามสิทธิของท่าน	3.174	1.027	ปานกลาง
2. เงินเดือนประจำท่านได้รับเพียงพอต่อการครองชีพใน ปัจจุบัน	2.863	1.048	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการบริการและสวัสดิการอื่นๆที่จำเป็นตาม ความเหมาะสมกับฐานะครู	2.894	1.000	ปานกลาง
4. มีระบบการให้รางวัลเป็นเงินพิเศษ โบนัส สำหรับ บุคคลที่ปฏิบัติงานได้ดีเด่นเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ	2.976	1.102	ปานกลาง
5. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและ ภาระงานของท่าน	2.901	1.073	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.909	1.056	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.909 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อมีปัจจัยคำจูนอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จึงแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครู ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครู ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่	3.430	0.940	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	3.386	0.989	ปานกลาง
3. โรงเรียนมีการจัดประชุมเพื่อแนะนำและพัฒนางานต่างๆ	3.648	0.984	มาก
4. ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ของตน	3.474	0.953	ปานกลาง
5. ท่านมีโอกาสดำเนินการเข้าร่วมการประชุมสัมมนาต่างๆ	3.703	0.878	มาก
เฉลี่ยรวม	3.553	0.951	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครู ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็พบว่า ทุกข้อมีปัจจัยคำจูนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน จึงแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่	4.031	0.737	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	4.126	0.708	มาก
3. โรงเรียนมีการจัดประชุมเพื่อแนะนำและพัฒนางานต่างๆ	4.014	0.772	มาก
4. ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ของตน	4.027	0.749	มาก
5. ท่านมีโอกาสดำเนินการประชุมสัมมนาต่างๆ	4.068	0.723	มาก
เฉลี่ยรวม	4.059	0.738	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็พบว่า ทุกข้อมีปัจจัยคำจูนอยู่ในระดับมาก

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านอาชีพความเป็นครู จึงแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครู ด้านอาชีพความเป็นครู

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครู ด้านอาชีพความเป็นครู	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความพอใจในความสำเร็จด้านการสอนของท่าน	4.041	0.681	มาก
2. ท่านได้รับประกาศยกย่องว่าท่านมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่	3.788	0.970	มาก
3. ท่านมีความพยายามและสามารถพัฒนาตนเองจนประสบความสำเร็จ	4.007	0.794	มาก
4. ท่านมีโอกาสและมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน	3.799	0.761	มาก
5. นักเรียนของท่านมักประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อ	3.870	0.733	มาก
เฉลี่ยรวม	3.866	0.815	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครู ด้านอาชีพความเป็นครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อมีปัจจัยคำจูนอยู่ในระดับมาก

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จึงแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความพอใจที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.874	0.777	มาก
2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงานของท่าน	3.922	0.924	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอาใจใส่ด้านการเรียนการสอนของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.867	0.887	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ท่านปฏิบัติ	3.840	0.902	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามักเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น	3.904	0.913	มาก
เฉลี่ยรวม	3.883	0.906	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็พบว่า ทุกข้อมีปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จึงแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน	4.003	0.714	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาเกี่ยวกับงานของท่าน	4.041	0.822	มาก
3. ท่านมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆอันสืบเนื่องมาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.078	0.700	มาก
4. ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ	3.904	0.725	มาก
5. บรรยากาศความเป็นมิตรและความสามัคคีในงานของท่านทำให้ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ	3.877	0.843	มาก
เฉลี่ยรวม	3.975	0.773	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อมีปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานด้านเทคนิคการนิเทศ จึงแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านเทคนิคการนิเทศ

ปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านเทคนิคการนิเทศ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. โรงเรียนของท่านมีการนิเทศทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจ	3.717	0.835	มาก
2. การที่ท่านได้รับคำแนะนำในการนิเทศเพียงพอตามความต้องการ	3.495	0.894	ปานกลาง
3. ผู้นิเทศในโรงเรียนของท่านให้ความเสมอภาคในการนิเทศ	3.556	0.900	มาก
4. โรงเรียนของท่านมีการวางแผนการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	3.406	0.923	ปานกลาง
5. การนิเทศของโรงเรียนท่านมีการบอกให้รู้ถึงผลการทำงานของท่าน	3.536	0.949	มาก
เฉลี่ยรวม	3.498	0.916	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านเทคนิคการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อมีปัจจัยต้นทุนส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงาน จึงแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านนโยบายการบริหารงาน

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านนโยบายการบริหารงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. โรงเรียนของท่านมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	3.536	0.991	มาก
2. การปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียนส่งผลดีต่อโรงเรียน	3.621	0.938	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแผนงานและโครงการต่างๆของโรงเรียน	3.532	1.029	มาก
4. โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้มีการประชุมครูเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงาน	3.744	0.947	มาก
5. นโยบายการบริหารงานโรงเรียนตรงกับสภาพจริงของโรงเรียนของท่าน	3.662	0.975	มาก
เฉลี่ยรวม	3.640	0.972	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อมีปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน จึงแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้ทำให้ ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	3.676	0.944	มาก
2. โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนให้ อย่างเพียงพอ	3.294	0.988	ปานกลาง
3. โรงเรียนของท่านมีห้องปฏิบัติการให้แก่ผู้เรียน เพียงพอ	3.549	0.919	มาก
4. ท่านพอใจในสภาพการทำงานในปัจจุบันของ โรงเรียนที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่	3.543	1.058	มาก
5. โรงเรียนมีการรักษาอาคารสถานที่ห้องเรียนและ สนามให้สะอาดอยู่ในสภาพที่เรียบร้อยสวยงาม	3.669	0.949	มาก
เฉลี่ยรวม	3.514	0.978	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อมีปัจจัยต้นทุนส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จึงแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีเสรีภาพทางวิชาการในการพัฒนาการสอน การสอบ ตามที่เห็นสมควร	3.717	0.928	มาก
2. ท่านมีสิทธิที่จะเลือกงานที่ปฏิบัติได้บ้าง	3.427	0.932	ปานกลาง
3. มีการเปิดโอกาสให้ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ	3.662	0.887	มาก
4. ท่านสามารถใช้เวลาที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบทำงานส่วนตัวได้บ้าง	3.423	1.116	ปานกลาง
5. ท่านสามารถออกนอกโรงเรียนเพื่อทำธุระส่วนตัวได้ ถ้าไม่กระทบต่องานที่รับผิดชอบ	3.468	0.984	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.495	0.980	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อมีปัจจัยค้ำจุนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน จึงแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครู ด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครู ด้านความมั่นคงในงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความมั่นใจว่าจะได้รับการจ้างงานตลอดจนครบอายุที่กำหนด	3.386	1.059	ปานกลาง
2. ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกกลั่นแกล้งจนต้องออกจากโรงเรียน เพราะมั่นใจการบริหารงานของผู้บริหาร	3.461	0.991	ปานกลาง
3. ท่านทำงานในโรงเรียนนี้ทำให้มีชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้น ทั้งเศรษฐกิจและสังคม	3.406	1.080	ปานกลาง
4. ท่านทำงานในโรงเรียนนี้ถือเป็นความสำเร็จที่สุดของชีวิตการทำงาน ไม่คิดเปลี่ยนสถานที่ทำงาน	3.461	1.071	ปานกลาง
5. ท่านมีความมั่นใจเมื่อลาออกจากงานหรือครบอายุการทำงานจะมีเงินค่าตอบแทนหรือเงินอื่นๆที่จะช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ได้	3.457	1.074	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.446	1.054	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อมีปัจจัยคำจูนอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของพฤติกรรมการทำงานของครู

ตารางที่ 4.20 แสดง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมการทำงานของครู โดยรวม

พฤติกรรมการทำงานของครู	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
การเตรียมการสอน	3.997	0.648	มาก
การปฏิบัติการสอน	3.942	0.604	มาก
การประเมินผล	3.919	0.602	มาก
การผลิตสื่อและการใช้สื่อ	3.878	0.609	มาก
การปกครองชั้นเรียน	4.028	0.637	มาก
ความร่วมมือกับเพื่อนครู	3.778	0.609	มาก
ความสัมพันธ์กับชุมชน	3.653	0.712	มาก
ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการสถานศึกษา	3.722	0.744	มาก
กิจกรรมเสริมหลักสูตร	3.857	0.716	มาก
การแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียน	3.980	0.641	มาก
การพัฒนาตนเอง	3.999	0.586	มาก
รวม	3.842	0.680	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับพฤติกรรมการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.824 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า ทุกด้านมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการเตรียมการ
สอน จึงแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้าน
การเตรียมการสอน

พฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ ด้านการเตรียมการสอน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านศึกษาคำอธิบายรายวิชาที่ท่านจะสอน	3.959	0.720	มาก
2. ท่านจัดทำเอกสารการสอนก่อนเริ่มสอน	4.038	0.742	มาก
3. ท่านจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร	3.993	0.789	มาก
เฉลี่ยรวม	3.997	0.750	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการเตรียมการสอน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ใน
ระดับมาก

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการปฏิบัติการสอน จึงแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการปฏิบัติการสอน

พฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ ด้านการปฏิบัติการสอน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ก่อนเรียนท่านจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสนใจอยากเรียน	3.908	0.737	มาก
2. ท่านใช้วิธีสอนที่หลากหลายเพื่อให้ได้ผลตาม วัตถุประสงค์	4.000	0.687	มาก
3. ท่านได้ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนเป็น ส่วนใหญ่	3.918	0.722	มาก
เฉลี่ยรวม	3.942	0.715	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการประเมินผล จึงแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการประเมินผล

พฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทค ด้านการประเมินผล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านใช้วิธีประเมินผลการเรียนของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.976	0.611	มาก
2. ท่านได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	3.901	0.717	มาก
3. ท่านได้นำผลการประเมินผลระหว่างเรียนมาซ่อมเสริมผู้เรียน	3.881	0.733	มาก
เฉลี่ยรวม	3.919	0.687	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.919 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อ มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อพบว่า ท่านใช้วิธีประเมินผลการเรียนของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.976

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการผลิตการใช้สื่อ จึงแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการผลิตการใช้สื่อ

พฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
ด้านการผลิตการใช้สื่อ			
1. ก่อนการผลิตสื่อท่าจะศึกษารายละเอียดของสื่อแต่ละชนิด	3.843	0.769	มาก
2. สื่อที่ท่านผลิต/เลือกใช้มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการสอน	3.911	0.721	มาก
3. ท่านประเมินการใช้สื่อโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม	3.881	0.659	มาก
เฉลี่ยรวม	3.878	0.716	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการผลิตการใช้สื่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.878 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อ มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อพบว่า สื่อที่ท่านผลิต/เลือกใช้มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการสอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.911

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการปกครองนักเรียน จึงแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการปกครองนักเรียน

พฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
ด้านการปกครองนักเรียน			
1. ท่านให้คำปรึกษาเมื่อนักเรียนมีปัญหา	4.102	0.705	มาก
2. นักเรียนชอบมาขอคำแนะนำจากท่าน	3.969	0.718	มาก
3. ท่านปกครองนักเรียนโดยรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน	4.014	0.731	มาก
สวนรวม			
เฉลี่ยรวม	4.028	0.718	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการปกครองนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.028 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็พบว่า ทุกข้อ มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยรายข้อพบว่า ท่านให้คำปรึกษาเมื่อนักเรียนมีปัญหา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.102

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการร่วมมือกับเพื่อนครู จึงแสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการร่วมมือกับเพื่อนครู

พฤติกรรมการทำงานของครูก่อนโรงเรียนในเครือไทย-เทศ ด้านการร่วมมือกับเพื่อนครู	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านปรึกษาหารือกับเพื่อนครูเพื่อแก้ไขปัญหาของนักเรียน	4.010	0.747	มาก
2. ท่านมักจะนำปัญหาของนักเรียนมาเสนอในที่ประชุมครู	3.543	0.804	มาก
3. ท่านได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนกับครู ท่านอื่นๆ	3.782	0.790	มาก
เฉลี่ยรวม	3.778	0.780	มาก

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการร่วมมือกับเพื่อนครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.778 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อ มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อพบว่า ท่านปรึกษาหารือกับเพื่อนครูเพื่อแก้ไขปัญหาของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.010

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน จึงแสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

พฤติกรรมการทำงานของครูก่อนโรงเรียนในเครือไทย-เทค	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน			
1. ท่านได้ร่วมทำกิจกรรมของชุมชน	3.778	0.853	มาก
2. ท่านพยายามหาโอกาสในการสร้างร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	3.679	0.789	มาก
3. ท่านเคยเสนอแนวคิดกับชุมชนเพื่อพัฒนาการศึกษา	3.502	0.882	มาก
เฉลี่ยรวม	3.653	0.842	มาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.653 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็พบว่า ทุกข้อ มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยรายข้อพบว่า ท่านได้ร่วมทำกิจกรรมของชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.778

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับคณะกรรมการสถานศึกษา จึงแสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับคณะกรรมการสถานศึกษา

พฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ ด้านความสัมพันธ์กับคณะกรรมการสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการการศึกษาในการพัฒนาโรงเรียน	3.799	0.796	มาก
2. ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนและการเรียนการสอนของครู มักจะได้รับจากคณะกรรมการศึกษาอยู่เสมอ	3.666	0.898	มาก
3. ท่านมีโอกาสร่วมทำกิจกรรมโรงเรียนกับกรรมการสถานศึกษา	3.703	0.854	มาก
เฉลี่ยรวม	3.722	0.849	มาก

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับคณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร จึงแสดงในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร

พฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านเคยมีโอกาสนักเรียนออกไปทัศนศึกษานอก โรงเรียน	3.867	0.875	มาก
2. ท่านมักให้นักเรียนจัดทำโครงการเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ การเรียนการสอน	3.853	0.833	มาก
3. ท่านสนับสนุนให้นักเรียนจัดทำค่ายวิชาการ	3.850	0.875	มาก
เฉลี่ยรวม	3.857	0.861	มาก

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการแนะแนว และช่วยเหลือนักเรียน จึงแสดงในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียน

พฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ ด้านการแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. การช่วยเหลือปัญหาส่วนตัวของนักเรียนเป็นสิ่งที่ท่าน ดำเนินการอยู่เสมอ	3.959	0.686	มาก
2. เมื่อนักเรียนต้องการคำปรึกษาเรื่องการเรียน ท่านยินดีให้ คำปรึกษาเสมอ	4.027	0.776	มาก
3. ท่านช่วยแนะแนวการศึกษาต่อของนักเรียน	3.952	0.715	มาก
เฉลี่ยรวม	3.980	0.726	มาก

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเป็นรายชื่อของพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการพัฒนาตนเอง จึงแสดงในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการพัฒนาตนเอง

พฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือข่าย-เทศบาล ด้านการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหานักเรียน	3.874	0.698	มาก
2. เมื่อมีโอกาสท่านจะเข้าประชุม/สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ใหม่ๆ	4.058	0.736	มาก
3. ท่านพยายามปรับปรุงและการพัฒนาการสอนของตนเอง เสมอ	4.065	0.707	มาก
เฉลี่ยรวม	3.999	0.713	มาก

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ระดับพฤติกรรมการทำงานของครู ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ก็พบว่า ทุกข้อมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจูนกับพฤติกรรมการทำงานของคน

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงใจที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของคน

ปัจจัยเชิงใจในการ ปฏิบัติงาน	พฤติกรรมในการทำงานของคน											
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y ₁₁	Y รวม
ความสำเร็จของ งาน (X ₁)	0.385*	0.341*	0.407*	0.328*	0.227*	0.474*	0.152*	0.240*	0.202*	0.201*	0.337*	0.404*
การได้รับการ ยอมรับ (X ₂)	0.411*	0.497*	0.438*	0.368*	0.295*	0.447*	0.272*	0.412*	0.389*	0.377*	0.305*	0.524*
ลักษณะของงาน (X ₃)	0.366*	0.348*	0.520*	0.466*	0.333*	0.404*	0.362*	0.249*	0.349*	0.319*	0.295*	0.497*
ความรับผิดชอบ (X ₄)	0.452*	0.458*	0.556*	0.548*	0.377*	0.495*	0.224*	0.415*	0.433*	0.445*	0.510*	0.607*
ความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง (X ₅)	0.230*	0.148*	0.292*	0.357*	0.031	0.325*	0.296*	0.287*	0.206*	0.048	0.128*	0.295*
รวม X	0.449*	0.432*	0.540*	0.511*	0.297*	0.527*	0.329*	0.400*	0.387*	0.330*	0.378*	0.568*

จากตารางที่ 4.32 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านคือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมอยู่ระหว่าง 0.295 ถึง 0.607

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยคำจูนกับพฤติกรรมในการทำงานของครู

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน	พฤติกรรมในการทำงานของครู											
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y ₁₁	Y รวม
เงินเดือน (C ₁)	0.010	-0.052	-0.089	0.063	-0.177*	0.001	0.328*	0.123*	0.031	-0.101	-0.108	0.013
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต (C ₂)	0.262*	0.278*	0.372*	0.394*	0.160*	0.249*	0.182*	0.378*	0.273*	0.175*	0.195*	0.365*
ความสัมพันธ์กับนักเรียน (C ₃)	0.467*	0.588*	0.570*	0.515*	0.620*	0.409*	0.026	0.326*	0.395*	0.544*	0.513*	0.609*
อาชีพความเป็นครู (C ₄)	0.391*	0.484*	0.481*	0.369*	0.275*	0.442*	0.416*	0.241*	0.308*	0.409*	0.380*	0.519*
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (C ₅)	0.479*	0.497*	0.527*	0.505*	0.368*	0.337*	0.054	0.472*	0.393*	0.374*	0.365*	0.541*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (C ₆)	0.361*	0.398*	0.395*	0.305*	0.313*	0.431*	0.394*	0.294*	0.298*	0.384*	0.355*	0.488*
เทคนิคการนิเทศ (C ₇)	0.267*	0.343*	0.326*	0.227*	0.117*	0.407*	0.172*	0.379*	0.258*	0.235*	0.196*	0.365*
นโยบายการบริหารงาน (C ₈)	0.372*	0.378*	0.410*	0.474*	0.314*	0.396*	0.160*	0.471*	0.427*	0.354*	0.346*	0.511*
สภาพการทำงาน (C ₉)	0.380*	0.373*	0.386*	0.381*	0.185*	0.471*	0.260*	0.313*	0.272*	0.220*	0.310*	0.440*
ความเป็นอยู่ส่วนตัว (C ₁₀)	0.266*	0.336*	0.395*	0.447*	0.254*	0.474*	0.343*	0.396*	0.504*	0.401*	0.377*	0.524*
ความมั่นคงในงาน (C ₁₁)	0.182*	0.229*	0.263*	0.312*	0.107	0.275*	0.242*	0.377*	0.294*	0.165*	0.146*	0.327*
รวม (C)	0.414*	0.459*	0.483*	0.489*	0.292*	0.471*	0.321*	0.471*	0.423*	0.371*	0.363*	0.427*

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ปัจจัยค่าเงินส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน
ของครูเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านเงินเดือน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับ $y_1, y_2, y_3, y_4, y_6, y_9, y_{10}, y_{11}$ แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับ y_7 นั่นคือปัจจัยด้านเงินเดือนไม่เกี่ยวข้องกับ
พฤติกรรมการทำงานของครูเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และคณะกรรมการ
สถานศึกษา ในขณะที่เดียวกันปัจจัยด้านเงินเดือนจะมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมด้านการ
ปกครองชั้นเรียน นอกจากนี้พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้บังคับบัญชาไม่
มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่จูงใจในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ ตามพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ จำแนกเป็น 11 ด้าน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครู กลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ 8 โรงเรียน คือ โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชย์ โรงเรียนไทยเบญจบริหารธุรกิจชลบุรี โรงเรียนไทยอโยธยาบริหารธุรกิจ โรงเรียนกุลสตรีบริหารธุรกิจ โรงเรียนทักษิณบริหารธุรกิจ โรงเรียนโปลิเทคนิค เชียงราย โรงเรียนสิริวัฒนาบริหารธุรกิจ และโรงเรียนพัฒนวิทย์บริหารธุรกิจ รวม 293 คน โดยกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน ตามชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมี 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ คำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีทั้งหมด 5 ด้าน จำนวน 23 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีทั้งหมด 11 ด้าน จำนวน 55 ข้อ และตอนที่ 4 แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครู มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีทั้งหมด 11 ด้าน จำนวน 33 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีของ Cronbach ได้ค่าแอลฟาเป็นรายด้าน อยู่ระหว่าง 0.707 - 0.913 และรวมทั้งฉบับอยู่มีค่า 0.971

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็นข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกเป็น 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู จำแนกเป็น 11 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนและด้านความมั่นคงในงาน ที่มีปัจจัยในระดับปานกลาง
3. พฤติกรรมการทำงานของครู จำแนกเป็น 11 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และพฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก
5. ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน มีค่าสหสัมพันธ์โดยรวมในเชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานของครู คือ .568 , .568 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับกับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ มีความสัมพันธ์กันในภาพรวมและรายด้าน ส่วนปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศในด้านการปกครองชั้นเรียน และปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศในด้านการแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียน

จากข้อ 1 ที่ดังกล่าวข้างต้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประนอม ลอองนวล (2542) โดยศึกษาเรื่องปัจจัยจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มีความพึงพอใจในปัจจัยจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจต่างมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลต่อความทุ่มเทให้กับการทำงาน

ความกระตือรือร้นในการทำงาน และสอดคล้องงานวิจัยของ กานต์วี จันท์เจือมาศ (2548) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ มีความสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้าน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศในด้านการเตรียมการสอน ด้านการปฏิบัติการสอน ด้านการประเมินผล ด้านการผลิตสื่อและการใช้สื่อ ด้านความร่วมมือกับเพื่อนครู ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้านการแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียน ด้านการพัฒนาตนเอง และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

จากข้อ 2 ดังกล่าวข้างต้นอาจเป็นเพราะเป็นค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา และเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน โดยโรงเรียนอวชิรวเอกชนส่วนใหญ่มีการสร้างปัจจัยค้ำจุนให้กับครูและบุคลากรเพื่อเป็นการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในองค์กรมากขึ้น และทำให้โรงเรียนมีคุณภาพอย่างชัดเจน

3. ปัจจัยที่สัมพันธ์การทำงานกับพฤติกรรมในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้าน อาจเป็นเพราะการทำงานทุกอย่างหากจะให้เกิดความสำเร็จในส่วนของการทำงานควรเริ่มจากมาทำให้ผู้ทำงานเริ่มมีความรู้สึกว่าตนเองจะได้รับสิ่งใดเป็นการตอบแทน รวมถึงบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานจึงทำให้ปัจจัยจูงใจต่างๆ ที่จะเป็นสิ่งตอบแทนกลับมาให้ผู้ปฏิบัติงานจึงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัยครั้งนี้พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูนั้นเป็นปัจจัยที่สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูทั้งสิ้น ดังนั้นเพื่อให้ทราบว่าปัจจัยดังกล่าวนั้นจะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานของครูอยู่เพื่อไม่ให้เกิดการบกพร่องและทำให้ทราบถึงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานควรทำการสำรวจเพื่อตรวจสอบความบกพร่องเพื่อนำมาแก้ไข

2. จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้บริหารทราบว่าหากทางหน่วยงานหรือองค์กรต้องการกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จให้เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้น ควรจะส่งเสริมปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และส่งเสริมปัจจัยที่เป็นการคำนึงเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยที่สัมพันธ์กับกับพฤติกรรมการทำงานของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ดังนั้นในการทำวิจัยในครั้งต่อไปควรทำการวิจัยที่เป็น โรงเรียนอาชีวศึกษา และสถาบันอุดมศึกษาทั้งรัฐบาลและเอกชน และศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู

บรรณานุกรม

- จันทร์แรม วงษ์ราช.(2550). สภาพการปฏิบัติงานและปัญหาการประกันคุณภาพภายในของ
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จิรวัดน์ เขียวเหลือง.(2546). สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จำโนทย์ ปลั่งอุดม.(2543). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-
อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต.
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เฉลิมชัย พันทวีศักดิ์.(2543). นโยบายการพัฒนาวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ช่วยชาติ ดันตระกูล.(2535). สภาพและความพึงพอใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานของสำนักงาน
สามัญศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 7.การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- ทิพวรรณ จีนจำง. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญ และพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน
ธุรกิจขนส่งน้ำมันทางท่อ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองฮะ พรภูมินทร์.(2542). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย .สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธงชัย สันติวงษ์.(2537). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นงลักษณ์ สุคนวล.(2543). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านตัวครูกับพฤติกรรม
การสอนของครู ที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการ
วัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- นิยม ศรีวิเศษ.(2541). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู ในเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- นุจรินทร์ อัครพงศ์พันธ์.(2538). การศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร กรณีศึกษา: พนักงานธนาคารในจังหวัดเชียงใหม่.งานค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพายัพ.
- ประดับ ชันทองทิพย์.(2536). ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี. การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประนอม ลอองนวล.(2542). ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- พยอม วงศ์สารศรี.(2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรสวรรค์ ชุมพลกุล.(2543). สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนดาราวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่.วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7 ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา.
- เขาวลัักษณ์ น้อยสกุล . (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ยนต์ ชุ่มจิต .(2544). การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์.(2542). องค์การและการจัดการ.พิมพ์ครั้งที่ 8.กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สมบัติ กุลางกูร.(2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยช่างศิลป์ กรมศิลปากร. ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมเพชร เมฆรธา.(2545). องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนปริมัสร์รอยแยตส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- สมพงษ์ เกษมสิน.(2512). การบริหาร. กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมยศ นาวิการ.(2522). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.
- สถาพร ลีมอุดมพร.(2540). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมูลนิธิ
แห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัย
พายัพ เชียงใหม่.
- สุรเชษฐ์ ชีระมณี.(2535). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการแรงงานเพื่อตอบสนอง
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพฯ:(อัครสำเนา).
- สุภาณี ฝนทองมงคล.(2546). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- แสวง จันทร์หอม. (2538). ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานและแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในโรงเรียนมัธยมในโครงการขยาย
โอกาสทางการศึกษา: กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.
ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2547). โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. [ออนไลน์]. จาก :
<http://www.bma.or.th> [เข้าเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2551].
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2544). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์คุรุสภา.
- อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล.(2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนัก
งบประมาณ. คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อารี เพชรผุด. (2530). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- Cooper, A. M. (1958). **How to Supervise People**. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Krejcie, R.V.,and Morgan D.W. " **Determining Sample Size for Research Activities.** "
Psychological measurement (1970) : 607-610,อ้างถึงใน สุจิตรา บุญรัตพันธุ์. ระเบียบ
วิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ 2534: 176-177.
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and Personality**. 2nd ed; New York: Harper and Row Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ มศป. 0101/141

1 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.จรัส นองมาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูโรงเรียนในเครือไทย - ทศ"

ด้วยนางสาวกอบแก้ว จันทา รหัสนักศึกษา 50503954 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูโรงเรียนในเครือไทย - ทศ" โดยแบบสอบถามดังกล่าว ได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รศ.ดร.รุจิร ภูสวระ

เพื่อความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถามดังกล่าว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านตรวจสอบความถูกต้องและความเข้าใจชัดเจนของภาษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อจะได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นิตินัย ตันพานิช)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ได้อ่านแล้ว และ
จัดส่งคืน เอกสารเรียบร้อยแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร.0-2579-1111 ต่อ 1152 , 1153

กรุงเทพ : 61 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุค กรุงเทพมหานคร 10900
 วิทยาเขตชลบุรี : 79 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุค จังหวัดชลบุรี 20000
 วิทยาเขตธนบุรี : 979/32-36 S.M. Tower ชั้น 17 ถนนเพชรบุรี แขวงสามยุคใน เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10400
 BANGKOKHEU : 61 Phaholyothin Rd. Jatujak, Bangkok Thailand 10900
 CHONBURI CAMPUS : 79 Bangna - Trad Rd. Klonglamru, Muang, Chonburi Thailand 20000
 PHAYATHAI CAMPUS : 979/32 36 S.M. Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd. Payathai, Bangkok Thailand 10400

โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721 www.spu.ac.th
 โทร. 0-3874 3690-703 โทรสาร 0-3827-6590 www.east.spu.ac.th
 โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185 www.spu.ac.th
 Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721
 Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590
 Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ มศป. 0101/141

1 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.ชาติชาย พุคยาภรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูโรงเรียนในเครือไทย - ทค"

ด้วยนางสาวกอบแก้ว จันทา รหัสนักศึกษา 50503954 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูโรงเรียนในเครือไทย - ทค" โดยแบบสอบถามดังกล่าว ได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รศ.ดร.รุจิร ภูสวระ

เพื่อความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถามดังกล่าว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านตรวจสอบความถูกต้องและความเข้าใจชัดเจนของภาษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อจะได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. นิตินัย ตันพานิช)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร.0-2579-1111 ต่อ 1152 , 1153



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ มศป. 0101/141

1 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร. วราภรณ์ ไทยมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย - ทค"

ด้วยนางสาวกอบแก้ว จันทา รหัสนักศึกษา 50503954 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่าย - ทค" โดยแบบสอบถามดังกล่าว ได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รศ.ดร.รุจิร ภูสาระ

เพื่อความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถามดังกล่าว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านตรวจสอบความถูกต้องและความเข้าใจชัดเจนของภาษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อจะได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. นิดนีย์ ดันพานิช)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร.0-2579-1111 ต่อ 1152 , 1153

กรุงเทพฯ : 61 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุค เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
วิทยาเขตชลบุรี : 79 ถนนพหลโยธิน-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000
วิทยาเขตสุโขทัย : 979/32-36 S.M. Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุค เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10400
BANGKOK : 61 Phaholyothin Rd. Jitujok, Bangkok Thailand 10900
CHONBURI CAMPUS : 79 Bangna - Traod Rd. Klongtanby, Muang, Chonburi Thailand 20000
PHAYATHAI CAMPUS : 979/32-36 S.M. Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd. Jitujok, Bangkok Thailand 10400

โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721 www.spu.ac.th
โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590 www.east.spu.ac.th
โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185 www.spu.ac.th
Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax: 0-2561-1721
Tel. 0-3874-3690-703 Fax: 0-3827-6590
Tel. 0-2298-0181-3 Fax: 0-2298-0185

ภาคผนวก ข.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร.จรัส นองมาก

Ph.D (Ed.Adm.) University of Missouri., USA.

ข้าราชการบำนาญ กระทรวงศึกษาธิการ

2. ดร.ชาติชาย พุคยาภรณ์

Doctor of psychology in management. University of California, USA.

Doctor of philosophy Ellincis State University, USA.

ที่ปรึกษากลุ่มโรงเรียนในเครือไทย - เทค

3. ดร.วราภรณ์ ไทโยมา

Ed.D. (Administrative and policy studies) .) University of Pittsburgh, USA.

ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ภาคผนวก ค.

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย
เรื่อง
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครู
กลุ่มโรงเรียนในเครือไทย – เทค

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทคเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครู การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่เกิดผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด เนื่องจากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น และการเสนอผลวิจัยจะเสนอเป็นผลรวม ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ได้ตอบแบบสอบถามด้วยความรู้สึกและความคิดเห็นที่เป็นจริงมากที่สุด และกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1	สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	4	ข้อ
ตอนที่ 2	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน	23	ข้อ
ตอนที่ 3	ปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงาน	จำนวน	55	ข้อ
ตอนที่ 4	การปฏิบัติงานของครู	จำนวน	33	ข้อ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย – เทค

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ตรงช่องที่ท่านต้องการตอบมากที่สุดเพียงข้อเดียวเท่านั้น
และเติมข้อความลงในช่องว่าง _____ ที่กำหนดไว้ตามความเป็นจริง

1. เพศ

 1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ ปี

 1. อายุต่ำกว่า 25 ปี 2. อายุ 25 ปีแต่ไม่ถึง 30 ปี 3. อายุ 30 ปีแต่ไม่ถึง 35 ปี 4. อายุ 35 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี 5. อายุ 40 ปีแต่ไม่ถึง 45 ปี 6. อายุ 45 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

 1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี 3. 10 ปีแต่ไม่เกิน 15 ปี 4. 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ในช่องที่ตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงาน โดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับ

ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความสำเร็จของงาน					
1. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง และท่านสามารถปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จ ท่านมีความรู้สึกอยากทำงานอื่นต่อไป					
2. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจจะแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อต้องการให้การปฏิบัติงานนั้นๆสำเร็จทุกครั้งไป					
3. เมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านปรากฏ ท่านมีความพอใจและทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานต่อไป					
4. ท่านมีหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน					
5. ท่านมีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและมีกำลังใจที่จะทำงานต่อไป					
การได้รับการยอมรับ					
6. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน เมื่อมีโอกาสได้ทำงานงานร่วมกัน ทำให้ท่านรู้สึกอยากทำงานร่วมกันต่อไปอีก					
7. เมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ทำให้มีกำลังใจและภูมิใจในการทำงานต่อไป					
8. ท่านมีความภาคภูมิใจและพอใจเนื่องจากผู้ปกครองให้การยอมรับและเคารพนับถือในความรู้ความสามารถของท่าน					
9. ท่านได้รับมอบหมายงานสำคัญจากผู้บังคับบัญชาให้ทำอยู่เสมอ					

ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. ภาระหน้าที่การงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
11. ภาระหน้าที่การงานในปัจจุบันมีลักษณะที่ทลายความรู้ความสามารถของท่าน ทำให้ท่านอยากทำงานนี้ต่อไป					
12. ท่านได้สอนรายวิชาที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
13. งานที่ท่านทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม					
ความรับผิดชอบ					
14. ในการปฏิบัติการสอน ท่านมีจำนวนคาบที่สอนเหมาะสม					
15. ท่านมีผู้บังคับบัญชาที่เปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
16. ท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานต่างๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่					
17. การทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
18. ท่านมีอิสระในความรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
การก้าวหน้าในตำแหน่ง					
19. ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนในการฝึกอบรมหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ					
20. ท่านมีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
21. ท่านมีโอกาสในการปรับหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่					
22. ท่านมีความพอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงาน ในขณะที่ทำงานปัจจุบัน					
23. งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบัน มีส่วนส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสได้รับพิจารณาในตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ในช่องที่ตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงาน โดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับ

ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เงินเดือน					
1. ท่านได้รับความสะดวกจากโรงเรียน ในการเบิกจ่ายเงินในด้านต่างๆ ตามสิทธิของท่าน					
2. เงินเดือนประจำท่านได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน					
3. ท่านได้รับการบริการและสวัสดิการอื่นๆที่จำเป็นตามความเหมาะสมกับฐานะครู					
4. มีระบบการให้รางวัลเป็นเงินพิเศษ โบนัส สำหรับบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ดีเด่นเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ					
5. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานของท่าน					
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
6. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่					
7. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น					
8. โรงเรียนมีการจัดประชุมเพื่อแนะนำและพัฒนางานต่างๆ					
9. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถของตน					
10. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการประชุมสัมมนาต่างๆ					
ความสัมพันธ์กับนักเรียน					
11. ท่านได้รับการยอมรับและได้รับการเคารพนับถือจากนักเรียนของท่าน					
12. นักเรียนของท่านพร้อมจะช่วยเหลือกิจกรรมหรือเมื่อมีปัญหา					
13. นักเรียนของท่านให้ความร่วมมือในการสอนของท่าน					
14. นักเรียนของท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ท่านได้เสนอแนะ					
15. นักเรียนของท่านมีความพอใจในการสอนของท่าน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
อาชีพความเป็นครู (ฐานะอาชีพ)					
16. ท่านมีความพอใจในความสำเร็จด้านการสอนของท่าน					
17. ท่านได้รับประกาศยกย่องว่าท่านมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่					
18. ท่านมีความพยายามและสามารถพัฒนาตนเองจนประสบความสำเร็จ					
19. ท่านมีโอกาสและมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน					
20. นักเรียนของท่านมักประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อ					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
21. ท่านมีความพอใจที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา					
22. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงานของท่าน					
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอาใจใส่ด้านการเรียนการสอนของผู้ใต้บังคับบัญชา					
24. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ท่านปฏิบัติ					
25. ผู้บังคับบัญชามักเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
26. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน					
27. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาเกี่ยวกับงานของท่าน					
28. ท่านมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ อันสืบเนื่องมาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
29. ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ					
30. บรรยากาศความเป็นมิตรและความสามัคคีในงานของท่านทำให้ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ					

ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เทคนิคการนิเทศ					
31. โรงเรียนของท่านมีการนิเทศทำให้ท่านรู้สึกอุ่นใจ					
32. การที่ท่านได้รับคำแนะนำในการนิเทศเพียงพอตามความต้องการ					
33. ผู้นิเทศในโรงเรียนของท่านให้ความเสมอภาคในการนิเทศ					
34. โรงเรียนของท่านมีการวางแผนการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ					
35. การนิเทศของโรงเรียนท่านมีการบอกให้รู้ถึงผลการทำงานของท่าน					
นโยบายการบริหารงาน					
36. โรงเรียนของท่านมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน					
37. การปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียนส่งผลดีต่อโรงเรียน					
38. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแผนงานและโครงการต่างๆของโรงเรียน					
39. โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้มีการประชุมครูเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริการงาน					
40. นโยบายการบริหารงานโรงเรียนตรงกับสภาพจริงของโรงเรียนของท่าน					
สภาพการทำงาน					
41. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน					
42. โรงเรียนท่านมีวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนให้เพียงพอ					
43. โรงเรียนของท่านมีห้องปฏิบัติการให้แก่ผู้เรียนเพียงพอ					
44. ท่านพอใจในสภาพการทำงานในปัจจุบันของโรงเรียนที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่					
45. โรงเรียนมีการรักษาอาคารสถานที่ห้องเรียนและสนามให้สะอาดอยู่ในสภาพที่เรียบร้อยสวยงาม					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเป็นอยู่ส่วนตัว					
46. ท่านมีเสรีภาพทางวิชาการ ในการพัฒนาการสอน การสอบ ตามที่เห็นสมควร					
47. ท่านมีสิทธิที่จะเลือกงานที่ปฏิบัติได้บ้าง					
48. มีการเปิดโอกาสให้ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหา ในงานที่รับผิดชอบ					
49. ท่านสามารถใช้เวลาที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ทำงานส่วนตัวได้บ้าง					
50. ท่านสามารถออกนอกโรงเรียนเพื่อทำธุระส่วนตัวได้ ถ้าไม่กระทบต่องานที่รับผิดชอบ					
ความมั่นคงในงาน					
51. ท่านมีความมั่นใจว่าจะได้รับการจ้างงานตลอดจน ครบอายุที่กำหนด					
52. ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกกลั่นแกล้งจนต้องออก จากโรงเรียน เพราะมันใจการบริหารงานของผู้บริหาร					
53. ท่านทำงานในโรงเรียนนี้ทำให้มีชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้น ทั้งเศรษฐกิจและสังคม					
54. ท่านทำงานในโรงเรียนนี้ถือเป็นความสำเร็จที่สุดของ ชีวิตการทำงาน ไม่คิดเปลี่ยนสถานที่ทำงาน					
55. ท่านมีความมั่นใจเมื่อลาออกจากงานหรือครบอายุการ ทำงานจะมีเงินค่าตอบแทนหรือเงินอื่นๆที่จะช่วยให้ ดำรงชีวิตอยู่ได้					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ในช่องที่ตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงาน โดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับ

ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การเตรียมการสอน					
1. ท่านศึกษาคำอธิบายรายวิชาที่ท่านจะสอน					
2. ท่านจัดทำเอกสารการสอนก่อนเริ่มสอน					
3. ท่านจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
การปฏิบัติการสอน					
4. ก่อนเรียนท่านจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสนใจอยากเรียน					
5. ท่านใช้วิธีสอนที่หลากหลายเพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์					
6. ท่านได้ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่					
การประเมินผล					
7. ท่านใช้วิธีประเมินผลการเรียนของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
8. ท่านได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ					
9. ท่านได้นำผลการประเมินผลระหว่างเรียนมาซ่อมเสริมผู้เรียน					
การผลิตการใช้สื่อ					
10. ก่อนการผลิตสื่อทำจะศึกษารายละเอียดของสื่อแต่ละชนิด					
11. สื่อที่ท่านผลิต/เลือกใช้มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการสอน					
12. ท่านประเมินการใช้สื่อโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม					
การปกครองนักเรียน					
13. ท่านให้คำปรึกษาเมื่อนักเรียนมีปัญหา					
14. นักเรียนขอความช่วยเหลือจากท่าน					
15. ท่านปกครองนักเรียนโดยรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนส่วนรวม					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การร่วมมือกับเพื่อนครู					
16. ท่านปรึกษาหารือกับเพื่อนครูเพื่อแก้ไขปัญหาของนักเรียน					
17. ท่านมักจะนำปัญหาของนักเรียนมาเสนอในที่ประชุมครู					
18. ท่านได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนกับครูท่านอื่นๆ					
ความสัมพันธ์กับชุมชน					
19. ท่านได้ร่วมทำกิจกรรมของชุมชน					
20. ท่านพยายามหาโอกาสในการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					
21. ท่านเคยเสนอแนวคิดกับชุมชนเพื่อพัฒนาการศึกษา					
ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการการศึกษา					
22. ท่านรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการการศึกษาในการพัฒนาโรงเรียน					
23. ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนและการเรียนการสอนของครู มักจะได้รับจากคณะกรรมการการศึกษาอยู่เสมอ					
24. ท่านมีโอกาสร่วมทำกิจกรรมโรงเรียนกับกรรมการสถานศึกษา					
กิจกรรมเสริมหลักสูตร					
25. ท่านเคยมีโอกาสนักเรียนออกไปทัศนศึกษานอกโรงเรียน					
26. ท่านมักให้นักเรียนจัดทำโครงการเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน					
27. ท่านสนับสนุนให้นักเรียนจัดทำค่ายวิชาการ					
การแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียน					
28. การช่วยเหลือปัญหาส่วนตัวของนักเรียนเป็นสิ่งที่ท่านดำเนินการอยู่เสมอ					
29. เมื่อนักเรียนต้องการคำปรึกษาเรื่องการเรียน ท่านยินดีให้คำปรึกษาเสมอ					
30. ท่านช่วยแนะแนวการศึกษาต่อของนักเรียน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การพัฒนาตนเอง					
31. ท่านจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาของนักเรียน					
32. เมื่อมีโอกาสท่านจะเข้าประชุม/สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ					
33. ท่านพยายามปรับปรุงและพัฒนาการสอนของตนอยู่เสมอ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง.

ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม

การแปลผลค่า IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย - เทค

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ผล
ความสำเร็จของงาน					
1. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง และท่านสามารถปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จ ท่านมีความรู้สึกอยากทำงานอื่นต่อไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจจะแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อต้องการให้การปฏิบัติงานนั้นๆสำเร็จทุกครั้งไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. เมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านปรากฏ ท่านมีความพอใจและทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานต่อไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
5. ท่านมีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน และมีกำลังใจที่จะทำงานต่อไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การได้รับการยอมรับ					
6. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน เมื่อมีโอกาสได้ทำงานงานร่วมกัน ทำให้ท่านรู้สึกอยากทำงานร่วมกันต่อไปอีก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. เมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ทำให้มีกำลังใจและภูมิใจในการทำงานต่อไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ท่านมีความภาคภูมิใจและพอใจเนื่องจากผู้ปกครองให้การยอมรับและเคารพนับถือในความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. ท่านได้รับมอบหมายงานสำคัญจากผู้บังคับบัญชาให้ทำอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. ภาระหน้าที่การงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. ภาระหน้าที่การงานในปัจจุบันมีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน ทำให้ท่านอยากทำงานนี้ต่อไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ผล
12. ท่านได้สอนรายวิชาที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13. งานที่ท่านทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความรับผิดชอบ					
14. ในการปฏิบัติการสอน ท่านมีจำนวนคาบที่สอนเหมาะสม	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
15. ท่านมีผู้บังคับบัญชาที่เปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
16. ท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานต่างๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
17. การทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18. ท่านมีอิสระในความรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การก้าวหน้าในตำแหน่ง					
19. ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนในการฝึก อบรมหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20. ท่านมีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21. ท่านมีโอกาสในการปรับหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22. ท่านมีความพอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานในขณะที่ทำงานปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23. งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบัน มีส่วนส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสได้รับพิจารณาในตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของครู

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ผล
เงินเดือน					
1. ท่านได้รับความสะดวกจากโรงเรียนในการเบิกจ่ายเงินในด้านต่างๆ ตามสิทธิของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. เงินเดือนประจำท่านได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้รับการบริการและสวัสดิการอื่นๆที่จำเป็นตามความเหมาะสมกับฐานะครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. มีระบบการให้รางวัลเป็นเงินพิเศษ โบนัส สำหรับบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ดีเด่นเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
6. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. โรงเรียนมีการจัดประชุมเพื่อแนะนำและพัฒนางานต่างๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถของตน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการประชุมสัมมนาต่างๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความสัมพันธ์กับนักเรียน					
11. ท่านได้รับการยอมรับและได้รับการเคารพนับถือจากนักเรียนของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. นักเรียนของท่านพร้อมจะช่วยเหลือกิจกรรมหรือเมื่อมีปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13. นักเรียนของท่านให้ความร่วมมือในการสอนของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. นักเรียนของท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ท่านได้เสนอแนะ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. นักเรียนของท่านมีความพอใจในการสอนของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
อาชีพความเป็นครู (ฐานะอาชีพ)					
16. ท่านมีความพอใจในความสำเร็จด้านการสอนของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17. ท่านได้รับประกาศยกย่องว่าท่านมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ผล
18. ท่านมีความพยายามและสามารถพัฒนาตนเองจนประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19. ท่านมีโอกาสมและมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20. นักเรียนของท่านมักประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
21. ท่านมีความพอใจที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอาใจใส่ด้านการเรียนการสอนของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ท่านปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25. ผู้บังคับบัญชามักเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
26. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาเกี่ยวกับงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28. ท่านมีโอกาสรียนรู้สิ่งต่างๆอันสืบเนื่องมาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29. ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30. บรรยากาศความเป็นมิตรและความสามัคคีในงานของท่านทำให้ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
เทคนิคการนิเทศ					
31. โรงเรียนของท่านมีการนิเทศทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
32. การที่ท่านได้รับคำแนะนำในการนิเทศเพียงพอดตามความต้องการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33. ผู้นิเทศในโรงเรียนของท่านให้ความเสมอภาคในการนิเทศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34. โรงเรียนของท่านมีการวางแผนการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35. การนิเทศของโรงเรียนท่านมีการบอกให้รู้ถึงผลการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ผล
นโยบายการบริหารงาน					
36. โรงเรียนของท่านมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37. การปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียนส่งผลดีต่อโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแผนงานและโครงการต่างๆของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39. โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้มีการประชุมครูเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริการงาน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
40. นโยบายการบริหารงานโรงเรียนตรงกับสภาพจริงของโรงเรียนของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
สภาพการทำงาน					
41. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42. โรงเรียนท่านมีวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนให้เพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43. โรงเรียนของท่านมีห้องปฏิบัติการให้แก่ผู้เรียนเพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44. ท่านพอใจในสภาพการทำงานในปัจจุบันของโรงเรียนที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45. โรงเรียนมีการรักษาอาคารสถานที่ห้องเรียนและสนามให้สะอาดอยู่ในสภาพที่เรียบร้อยสวยงาม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความเป็นอยู่ส่วนตัว					
46. ท่านมีเสรีภาพทางวิชาการในการพัฒนาการสอน การสอบ ตามที่เห็นสมควร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47. ท่านมีสิทธิที่จะเลือกงานที่ปฏิบัติได้บ้าง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48. มีการเปิดโอกาสให้ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49. ท่านสามารถใช้เวลาที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบทำงานส่วนตัวได้บ้าง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50. ท่านสามารถออกนอกโรงเรียนเพื่อทำธุระส่วนตัวได้ ถ้าไม่กระทบต่องานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ผล
ความมั่นคงในงาน					
51. ท่านมีความมั่นใจว่าจะได้รับการจ้างงานตลอดจนครบอายุที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52. ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกกลั่นแกล้งจนต้องออกจากโรงเรียน เพราะมันใจการบริหารงานของผู้บริหาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53. ท่านทำงานในโรงเรียนนี้ทำให้มีชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้น ทั้งเศรษฐกิจและสังคม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54. ท่านทำงานในโรงเรียนนี้ถือเป็นความสำเร็จที่สุดของชีวิตการทำงาน ไม่คิดเปลี่ยนสถานที่ทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55. ท่านมีความมั่นใจเมื่อลาออกจากงานหรือครบอายุการทำงานจะมีเงินค่าตอบแทนหรือเงินอื่นๆที่จะช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ผล
การเตรียมการสอน					
1. ท่านศึกษาคำอธิบายรายวิชาที่ท่านจะสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านจัดทำเอกสารการสอนก่อนเริ่มสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การปฏิบัติการสอน					
4. ก่อนเรียนท่านจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสนใจอยากเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านใช้วิธีสอนที่หลากหลายเพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ท่านได้ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การประเมินผล					
7. ท่านใช้วิธีประเมินผลการเรียนของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ท่านได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. ท่านได้นำผลการประเมินผลระหว่างเรียนมาซ่อมเสริมผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การผลิตการใช้สื่อ					
10. ก่อนการผลิตสื่อท่านศึกษารายละเอียดของสื่อแต่ละชนิด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. สื่อที่ท่านผลิต/เลือกใช้มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. ท่านประเมินการใช้สื่อโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การปกครองนักเรียน					
13. ท่านให้คำปรึกษาเมื่อนักเรียนมีปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. นักเรียนชอบมาขอคำแนะนำจากท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. ท่านปกครองนักเรียนโดยรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การร่วมมือกับเพื่อนครู					
16. ท่านปรึกษารือกับเพื่อนครูเพื่อแก้ไขปัญหาของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17. ท่านมักจะนำปัญหาของนักเรียนมาเสนอในที่ประชุมครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18. ท่านได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนกับครูท่านอื่นๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ผล
ความสัมพันธ์กับชุมชน					
19. ท่านได้ร่วมทำกิจกรรมของชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20. ท่านพยายามหาโอกาสในการสร้างร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21. ท่านเคยเสนอแนวคิดกับชุมชนเพื่อพัฒนาการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการการศึกษา					
22. ท่านรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการการศึกษาในการพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23. ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนและการเรียนการสอนของครูมักจะได้รับจากคณะกรรมการการศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24. ท่านมีโอกาสร่วมทำกิจกรรมโรงเรียนกับกรรมการสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
กิจกรรมเสริมหลักสูตร					
25. ท่านเคยมีโอกาสนักเรียนออกไปทัศนศึกษานอกโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26. ท่านมักให้นักเรียนจัดทำโครงการเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27. ท่านสนับสนุนให้นักเรียนจัดทำค่ายวิชาการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียน					
28. การช่วยเหลือปัญหาส่วนตัวของนักเรียนเป็นสิ่งที่ท่านดำเนินการอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29. เมื่อนักเรียนต้องการคำปรึกษาเรื่องการเรียนรู้ ท่านยินดีให้คำปรึกษาเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30. ท่านช่วยแนะแนวการศึกษาต่อของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาตนเอง					
31. ท่านจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาของนักเรียน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
32. เมื่อมีโอกาстанจะเข้าประชุม/สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33. ท่านพยายามปรับปรุงและการพัฒนาการสอนของตนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย
และหนังสือส่งแบบสอบถามเพื่องานวิจัย



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ มคป. 0101/153

3 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชย์การ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนใน
เครือข่าย - เทค"

ด้วยนางสาวกอบแก้ว จันทา รหัสนักศึกษา 50503954 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือข่าย - เทค" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.รุจิร ภูสาระ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประจำภาคการศึกษาฤดูร้อน ปีการศึกษา 2551

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้แนบตัวอย่างแบบสอบถาม มาพร้อมกันนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นิตินัย ตันพานิช)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร. 0-2579-1111 ต่อ 1152, 1153

คุณกอบแก้ว จันทา โทร.081-4518424

กรุงเทพฯ : 61 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุค เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
สาขาหอสมุด : 79 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุค เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
อาคารเรียนเก่า : 979/32 36 S.M. Tower, Floor 17 แขวงสามยุค เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10460
BANGKOK : 61 Phaholyothin Rd. Jatujak, Bangkok Thailand 10900
CHONBURI CAMPUS : 79 Bangna - Trad Rd. Klangnam, Muang Chonburi Thailand 20000
PHAYATHAI CAMPUS : 979/32-36 S.M. Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd. Payathai Bangkok Thailand 10460

โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721 www.spu.ac.th
โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590 www.sas.spu.ac.th
โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185 www.spu.ac.th
Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721
Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590
Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ มศป. 0101/153

3 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยเบญจบริหารธุรกิจ ชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย - เทค"

ด้วยนางสาวกอบแก้ว จันทา รหัสนักศึกษา 50503954 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย - เทค" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.รุจิร ภูสาระ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประจำภาคการศึกษาฤดูร้อน ปีการศึกษา 2551

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้แนบตัวอย่างแบบสอบถาม มาพร้อมกันนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นิตินัย ตันพานิช)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร. 0-2579-1111 ต่อ 1152, 1153

คุณกอบแก้ว จันทา โทร.081-4518424

กรุงเทพฯ : 61 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
 วิทยาเขตชลบุรี : 79 ถนนบางนา-ตราด อ่าบ่อวิน จังหวัดชลบุรี 20000
 วิทยาเขตภูเก็ต : 979/32-36 S.M. Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใต้ เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10460
 BANGKOK : 61 Phaholyothin Rd. Jathjak, Bangkok Thailand 10900
 CHONBURI CAMPUS : 79 Bangna - Trad Rd. Klongtarnu, Muang, Chonburi Thailand 20000
 PHAYATHAI CAMPUS : 979/32-36 S.M. Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd. Payathai, Bangkok Thailand 10460

โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721 www.spu.ac.th
 โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590 www.aast.spu.ac.th
 โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185 www.spu.ac.th
 Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721
 Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590
 Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ มศป. 0101/153

3 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยโยธยาบริหารธุรกิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย - เทค"

ด้วยนางสาวกอบแก้ว จันทา รหัสนักศึกษา 50503954 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย - เทค" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จุจิร ภู่อาระ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประจำปีภาคการศึกษาฤดูร้อน ปีการศึกษา 2551

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้แนบตัวอย่างแบบสอบถาม มาพร้อมกันนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นิตินัย ตันพานิช)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร. 0-2579-1111 ต่อ 1152, 1153

คุณกอบแก้ว จันทา โทร.081-4518424

กรุงเทพฯ : 61 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุคย แขวงดุสิต กรุงเทพฯ 10900
 วิทยาเขตสุโขทัย : 79 ถนนบางนาตราด อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย 20000
 วิทยาเขตแม่สาย : 979/32-36 S.M. Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุคย เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10400
 BANGKOK : 61 Phaholyothin Rd. Jaiyujak, Bangkok Thailand 10900
 CHOMBURI CAMPUS : 79 Bangna - Trad Rd. Klonglamru, Muang, Chonburi Thailand 20000
 PHAYATHAI CAMPUS : 979/32-36 S.M. Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd. Payathai, Bangkok Thailand 10400

โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721 www.spu.ac.th
 โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590 www.aact.spu.ac.th
 โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185 www.spu.ac.th
 Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721
 Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590
 Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ มศป. 0101/153

3 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทักษิณบริหารธุรกิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนใน
เครือข่าย - เทค"

ด้วยนางสาวกอบแก้ว จันทา รหัสนักศึกษา 50503954 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือข่าย - เทค" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.รุจิร ภูสวระ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประจำภาคการศึกษาฤดูร้อน ปีการศึกษา 2551

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้แนบตัวอย่างแบบสอบถาม มาพร้อมกันนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นิตินัย ตันพานิช)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร. 0-2579-1111 ต่อ 1152, 1153

คุณกอบแก้ว จันทา โทร.081-4518424

บางพลี : 61 ถนนเทศบาลนคร อำเภอบางพลี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ 10900

วิทยาเขตชลบุรี : 79 ถนนบางนา-ตราด อ่ากอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000

วิทยาเขตสวนป่า : 979/22 36 S.M. Tower ชั้น 17 ถนนเทศบาลนคร อำเภอสวนป่า เขตสวนป่า กรุงเทพฯ 10400

BANGKHLEN : 61 Phaholyothin Rd. Jatujak, Bangkok Thailand 10900

CHONBURI CAMPUS : 79 Bangna - Trad Rd. Klongtanu, Muang, Chonburi Thailand 20000

PHAYATHAI CAMPUS : 979/22-36 S.M. Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd. Payathai, Bangkok Thailand 10400

โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721

โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590

โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185

Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721

Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590

Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185

www.spu.ac.th

www.east.spu.ac.th

www.spu.ac.th



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ มศป. 0101/153

3 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุลสตรีบริหารธุรกิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนใน
เครือข่าย - เทศ"

ด้วยนางสาวกอบแก้ว จันทา รหัสนักศึกษา 50503954 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือข่าย - เทศ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.รุจิร ภูสาระ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประจำภาคการศึกษาฤดูร้อน ปีการศึกษา 2551

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้แนบตัวอย่างแบบสอบถาม มาพร้อมกันนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นิตินัย ดันพานิช)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร. 0-2579-1111 ต่อ 1152 , 1153

คุณกอบแก้ว จันทา โทร.081-4518424

กรุงเทพฯ : 61 ถนนศรีอยุธยา แขวงสีมาลัย เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

วิทยาเขตชลบุรี : 79 ถนนบางนา-ตราด อ่ามอ้อมน้อย จังหวัดชลบุรี 20000

วิทยาเขตระยอง : 979/32-36 S.M. Tower ชั้น 17 ถนนศรีอยุธยา แขวงสีมาลัย เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10400

BANGKOK : 61 Phaholyothin Rd. Jitujak Bangkok Thailand 10900

CHONBURI CAMPUS : 79 Bangna - Trad Rd. Klongbunru, Muang, Chonburi Thailand 20000

PHAYATHAI CAMPUS : 979/32-36 S.M. Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd. Payathai, Bangkok Thailand 10400

โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721 www.spu.ac.th

โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590 www.east.spu.ac.th

โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185 www.spu.ac.th

Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax: 0-2561-1721

Tel. 0-3874-3690-703 Fax: 0-3827-6590

Tel. 0-2298-0181-3 Fax: 0-2298-0185



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ มศป. 0101/153

3 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพัฒนวิทย์บริหารธุรกิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนใน
เครือข่าย - เทค"

ด้วยนางสาวกอบแก้ว จันทา รหัสนักศึกษา 50503954 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือข่าย - เทค" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.รุจิร ภูสาระ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประจำภาคการศึกษาฤดูร้อน ปีการศึกษา 2551

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้แนบตัวอย่างแบบสอบถาม มาพร้อมกันนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นิตินัย ตันพานิช)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร. 0-2579-1111 ต่อ 1152 , 1153

คุณกอบแก้ว จันทา โทร.081-4518424

กรุงเทพฯ : 61 ถนนพหลโยธิน แขวงดินแดง เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10960
 วิทยาเขตชลบุรี : 79 ถนนบางนา-ตราด อ่าบนาเกลือ จังหวัดชลบุรี 20000
 วิทยาเขตระยอง : 979/32-36 S.M. Tower, Floor 17 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10460
 BANGKOK : 61 Phaholyothin Rd, Jatujak, Bangkok Thailand 10900
 CHONBURI CAMPUS : 79 Bangna - Trad Rd, Klomnganru, Muang, Chonburi Thailand 20000
 PHAYATHAI CAMPUS : 979/32-36 S.M. Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Payathai, Bangkok Thailand 10460

โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721 www.spu.ac.th
 โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590 www.east.spu.ac.th
 โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185 www.spu.ac.th
 Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721
 Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590
 Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ มศป. 0101/153

3 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโปลิเทคนิคเชียงราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนใน
เครือข่าย - เทค"

ด้วยนางสาวกอบแก้ว จันทา รหัสนักศึกษา 50503954 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือข่าย - เทค" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.รุจิร ภู่อาระ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประจำภาคการศึกษาฤดูร้อน ปีการศึกษา 2551

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้แนบตัวอย่างแบบสอบถาม มาพร้อมกันนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นิตินัย ดันพานิช)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร. 0-2579-1111 ต่อ 1152, 1153

คุณกอบแก้ว จันทา โทร.081-4518424

กรุงเทพฯ : 61 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
วิทยาเขตชลบุรี : 79 ถนนบางนา-ตราด อ่างทองน้อย จังหวัดชลบุรี 20000
อาคารเรียนเก่า : 979/32-36 S.M. Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใต้ เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400
BANGKOK : 61 Phaholyothin Rd. Jatujak, Bangkok Thailand 10900
CHONBURI CAMPUS : 79 Bangna - Trad Rd. Klongnam, Muang, Chonburi Thailand 20000
PHAYATHAI CAMPUS : 979/32-36 S.M. Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd. Payathai, Bangkok Thailand 10400

โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721 www.spu.ac.th
โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590 www.east.spu.ac.th
โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185 www.spu.ac.th
Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721
Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590
Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ มศป. 0101/153

3 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสิริวิวัฒน์พัฒนบริหารธุรกิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนใน
เครือข่าย - เทค"

ด้วยนางสาวกอบแก้ว จันทา รหัสนักศึกษา 50503954 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือข่าย - เทค" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.รุจิร ภูสาระ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประจำภาคการศึกษาฤดูร้อน ปีการศึกษา 2551

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้แนบตัวอย่างแบบสอบถาม มาพร้อมกันนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นิตินัย ดันพานิช)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร. 0-2579-1111 ต่อ 1152 , 1153

คุณกอบแก้ว จันทา โทร.081-4518424

บางเขน : 61 ถนนศรีอยุธยา แขวงสามยุค เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10900
วิทยานิพนธ์ : 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000
วิทยานิพนธ์ : 979/32-36 S.M. Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุค เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400
BANGKOK : 61 Phaholyothin Rd. Jetyak, Bangkok Thailand 10900
CHONBURI CAMPUS : 79 Bangna - Trad Rd. Klongtanru, Muang, Chonburi Thailand 20000
PHAYATHAI CAMPUS : 979/32-36 S.M. Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd. Payathai, Bangkok Thailand 10400

โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721 www.spu.ac.th
โทร. 0-3874-3699-703 โทรสาร 0-3827-6590 www.east.spu.ac.th
โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185 www.spu.ac.th
Tel 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax: 0-2561-1721
Tel. 0-3874-3690-703 Fax: 0-3827-6590
Tel. 0-2298-0181-3 Fax: 0-2298-0185

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวกอบแก้ว จันทา
วัน เดือน ปีเกิด	4 พฤษภาคม 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2546 ครุศาสตรบัณฑิต เอกเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา สถาบันราชภัฏจันทรเกษม กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2551 ศีษษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพมหานคร
ประสบการณ์ในการทำงาน	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาและบริการ พ.ศ. 2543 – 2549 หัวหน้าสำนักงานฝ่ายส่งเสริมการศึกษาและบริการ พ.ศ. 2550 - ปัจจุบัน โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชย์การ
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	หัวหน้าสำนักงานฝ่ายส่งเสริมการศึกษาและบริการ โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชย์การ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	43 ถนนพหลโยธิน แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10220