



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปริญญา

บริหารธุรกิจ

โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

Factors Affecting Performance of Governmental Teachers

นามผู้วิจัย นางสาวพันธิตรา ศรีหมื่นไวย

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุรพร ศุภรัตน์, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(รองศาสตราจารย์ปรียานุช อภิภูณโยภาส, Ph.D.)

ประธานสาขาวิชา

(อาจารย์สุมนรัตน์ ชื่นพุดิ, พบ.ม.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา วีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

Factors Affecting Performance of Governmental Teachers

โดย

นางสาวพันธิตรา ศรีหมื่นไวย

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

พ.ศ. 2553

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พนัษิตรา ศรีหมื่นไวย 2553: ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ปรินญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุรพร ศุภรัตน์, Ph.D. 200 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัย
ส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้การสนับสนุนจาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการครูจำนวน 373 คน รวบรวมจากแบบสอบถาม
ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและใช้โปรแกรม
สำเร็จรูปในการหาค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test การ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่าระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนผล
การทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) อายุ เงินเดือน และขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลการ
ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการ
และขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 3) อายุและขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) อายุ การศึกษา เงินเดือน และอายุราชการมีความสัมพันธ์กับการ
รับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) การ
รับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับโรงเรียนขนาดเล็ก ในเรื่องการจัดหา
วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการทำงาน นอกจากนี้ควรมีการอบรมเพิ่มเติมความรู้
ให้กับข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีในทุกๆขนาดโรงเรียน

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Pantithra Srimuenwai 2010: Factors Affecting Performance of Governmental Teachers.
Master of Business Administration, Major Field: Business Administration, Interdisciplinary
Graduate Program. Thesis Advisor: Assistant Professor Yuraporn Sudharatna, Ph.D.
200 pages.

The objective of this research was to study factors affecting work performance in the aspect of personal factors, self-efficacy perception, motivation, perception of work environment supported

Governmental Teachers at the amount of 373 people are the sample of this research. Data were collected by questionnaires survey. and Descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation Coefficient, at the .05 level of significance. Were analyzed by computer program.

The results of this research showed that the level of work performance of governmental teachers were at a high level. The hypothesis testings show that 1) Age, salary and size of schools have an affected on work performance. 2) Gender, age, education, salary, period under official service and size of schools have an affected on perceived of self-efficacy. 3) Age and size of schools have an affected an motivation. 4) Age, education, salary and period under official service have an affected on perception of perception of work environment supported. 5) Self-efficacy perception, motivation, and perception of work environment supported related to performance in the same direction. Therefore the suggestions of the are: administrators of the small schools size should focus on provided necessary equipments and related technology to work. Moreover, training should be provided to the governmental teachers who hold degree lower than undergraduate level.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาและเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุทธ
ศุภรัตน์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้การปรึกษาคำแนะนำตลอดจนให้ความ
ช่วยเหลืออย่างดียิ่งในการตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆมาโดยตลอด ขอกราบขอบพระคุณ
รองศาสตราจารย์ปรียานุช อภิภูณโยภาส กรรมการที่ปรึกษาร่วมที่ได้กรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติม
และอาจารย์ทุกๆท่านที่ได้ให้การปรึกษาและคำแนะนำทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์
ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน
ตลอดจนคอยห่วงใยและเป็นกำลังใจให้ผู้เขียนมาโดยตลอด รวมทั้งขอขอบคุณพี่ๆ น้องๆ เพื่อนๆ
ทุกคนรวมถึงผู้เกี่ยวข้องอื่นๆอีกหลายท่านที่ไม่อาจเอ่ยนามได้ครบถ้วนที่คอยเป็นกำลังใจและให้
ความช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดีตลอดมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณความดีของงานวิจัยฉบับนี้ แต่บุพการีที่ให้การสนับสนุนและให้
โอกาสทางการศึกษาแก่ผู้วิจัยตลอดมาและหากว่ามีข้อผิดพลาดประการใดอันเกิดจากงานวิจัยฉบับ
นี้ ผู้วิจัยขอน้อมรับและขออภัยอย่างสูงในความผิดพลาดนั้น

พันธิตรา ศรีหมื่นไวย
เมษายน 2553

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	2
ขอบเขตการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
สมมติฐานการวิจัย	3
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	7
แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน	7
ทักษะในการปฏิบัติงาน	17
แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถ	21
แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ	28
แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	61
ผลการวิจัย	61
ข้อวิจารณ์	171
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	178
สรุปผลการวิจัย	178
ข้อเสนอแนะ	182
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	185
ภาคผนวก	189
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	200

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual abilities)	22
2	ลักษณะความสามารถทางกายภาพ 9 ประการ (Nine basic physical abilities)	23
3	คุณลักษณะของบุคคลตามลักษณะความต้องการ	34
4	จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	62
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกผลการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ	64
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	65
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	69
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	71
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม	76
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นรายข้อ	78
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	80
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	82
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	84
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	87
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม	91
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
19	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นรายข้อ	96
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นรายข้อ โดยจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	99
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นรายข้อ โดยจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	104
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นรายข้อ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	109
23	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นรายข้อ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	114
24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นรายข้อ โดยจำแนกตามอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม	121
25	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นรายข้อ โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม	126
26	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อ	132

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
27	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	133
28	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	135
29	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	137
30	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	140
31	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม	144
32	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม	147
33	การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง	150
34	การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน อายุราชการ และขนาดโรงเรียนที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง	150

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
35	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติงาน ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)	151
36	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติงาน ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)	152
37	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติงาน ที่มีขนาดโรงเรียนที่สังกัดแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)	153
38	การเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถในตนเอง จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง	154
39	การเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถในตนเอง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน อายุราชการ และขนาดโรงเรียนที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง	155
40	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถในตนเอง ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)	155
41	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติงาน ที่มีการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)	156

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
42	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)	157
43	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีอายุราชการแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)	159
44	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถในตนเอง ที่มีขนาดโรงเรียนที่สังกัดแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)	160
45	การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง	161
46	การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน อายุราชการ และขนาด โรงเรียนที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง	161
47	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)	162
48	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีขนาดโรงเรียนที่สังกัดแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)	163
49	การเปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง	163

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
50	การเปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน อายุราชการ และขนาด โรงเรียนที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง	164
51	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)	165
52	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)	166
53	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่มีอายุราชการแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)	167
54	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)	169
55	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานกับปัจจัยผล การปฏิบัติงาน	170
56	สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐานในการวิจัย	180

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามทัศนะของ Charles D. Winslow, William L. Bramer	18
2	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามทัศนะของ Bohlander, Snell and Sherman	19
3	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามทัศนะของ Robbins and Judge	21
4	ความสามารถมีรากฐานมาจากความถนัดทางธรรมชาติของคนและโอกาสในการพัฒนาตนเอง	24
5	ลำดับความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้นตอน	32
6	ปัจจัยที่ทำให้คนไม่พึงพอใจกับปัจจัยที่ทำให้คนพอใจ	35
7	การมองภาพเปรียบเทียบของความพอใจและความไม่พอใจทฤษฎีความเสมอค่าของการจูงใจ	35
8	ทฤษฎีความเสมอค่าของการจูงใจ	38
9	ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของเอ็ดวิน ล็อก (Edwin Locke)	39
10	กรอบแนวคิดการวิจัย	52

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ รวมถึงการแข่งขันที่มีมากขึ้น ทั้งทางด้าน การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ทำให้องค์กรต่างๆต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่ง การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรภาคเอกชนในด้านเศรษฐกิจ ยังส่งผลต่อ โครงสร้างขององค์กรและบุคลากรในองค์กรนั้นๆด้วย ซึ่งบุคลากรถือเป็นปัจจัยในการกำหนด ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้บุคลากรต้องมีศักยภาพ และสมรรถนะในการทำงานสูงและมีความตื่นตัวต่อการปรับสภาพการทำงานให้ก้าวหน้าตาม เทคนิคและการบริหารสมัยใหม่ ซึ่งองค์การสมัยใหม่ในสังคมเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) ถือว่าทรัพยากรบุคคลอันเป็นทรัพย์สิน (Asset) ขององค์กรนั้นมีความเป็น “ทุน” (Human Capital) ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับ องค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547) ซึ่งการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญ ในการพัฒนาคน แต่ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเท่านั้นที่จะเอื้อต่อการพัฒนา ความสามารถและศักยภาพของคน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีลักษณะที่พึงประสงค์จึงเป็น หน้าที่ของสถานศึกษาและครูอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 4 ได้ให้ ความหมายของครูว่า หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆในสถานศึกษาทั้งทางด้านรัฐและเอกชน

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ได้ให้ ความหมายของ ครูว่า หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

จะเห็นได้ว่าภาระงานและหน้าที่การปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญยิ่ง ทำให้ครูในแต่ละสถานศึกษาต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพเพราะ “สถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติทางการศึกษาที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด และเป็นหน่วยที่ให้บริการการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนโดยตรง สถานศึกษาจะเป็นแหล่งที่สร้างความรู้ที่มีพลังมากที่สุด” (วิจารณ์ พานิช, 2547)

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้ทุกองค์กรต้องลดต้นทุนเพื่อเพิ่มผลกำไร ซึ่งองค์กรภาครัฐก็เช่นเดียวกัน เห็นได้จาก รัฐบาลมีโครงการลดจำนวนคน เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรโดยจัดให้มีโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ทำให้ในหลายๆสถานศึกษาต้องสูญเสียบุคลากรที่มีประสบการณ์และมีความสามารถ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในสถานศึกษาลดลงเพราะบุคลากรที่เหลือต้องรับผิดชอบภาระงานที่มากขึ้น หรือต้องมีการเปิดรับบุคลากรใหม่ๆซึ่งบุคลากรใหม่นี้ต้องอาศัยเวลาในการปรับตัว และสั่งสมประสบการณ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

จากเหตุดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรณีศึกษา ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดนครราชสีมา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการครู และนำผลในการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการครูและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดนครราชสีมา

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 3,652 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2552)
2. ช่วงเวลาที่ทำการศึกษา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามระหว่างเดือนธันวาคม ปี พ.ศ. 2552 – มกราคม ปี พ.ศ. 2553

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดนครราชสีมาจากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา
2. เป็นข้อมูลเบื้องต้น สำหรับผู้บริหารงานบุคคลเพื่อใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
3. เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานของข้าราชการครูมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน
 - 1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน
 - 1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน
 - 1.4 ระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

- 1.5 อายุราชการมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน
- 1.6 ขนาดโรงเรียนที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเอง

- 2.1 เพศมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง
- 2.2 อายุมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง
- 2.3 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง
- 2.4 เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง
- 2.5 อายุราชการมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง
- 2.6 ขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง

3. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

- 3.1 เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 3.2 อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 3.3 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 3.4 ระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 3.5 อายุราชการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 3.6 ขนาดโรงเรียนที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- 4.1 เพศมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4.2 อายุมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4.3 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน

- 4.4 ระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน

4.5 อายุราชการมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.6 ขนาดโรงเรียนที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5. การรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

7. การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

นิยามศัพท์

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดนครราชสีมา พื้นที่อำเภอเมืองและอำเภอโนนสูง

ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดนครราชสีมา พื้นที่อำเภอเมืองและอำเภอโนนสูง

สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 คนถึง 600 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 601 คนถึง 1,500 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลานับเป็นปีตั้งแต่เข้ารับราชการครูใน โรงเรียนสังกัดรัฐบาล
ถึงปัจจุบัน หากมีเศษเดือนน้อยกว่า 6 เดือนให้ปัดลง หากมีเศษมากกว่า 6 เดือนให้ปัดขึ้น

ก.ค.ศ. หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูนั้นเป็นการศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งเป็น 5 ส่วนดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
2. ทักษะในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ
5. แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

คำว่า “ผลการปฏิบัติงาน” ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Murphy and Cleveland (1991: 92) ได้นิยามว่า ผลการปฏิบัติงานหมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีต่อหน้าที่การงานตามบทบาทที่เขาได้รับ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่ต้องเผชิญอยู่

Bovee (1993: 175) ได้นิยามว่า ผลการปฏิบัติงานหมายถึง ระดับความพยายามของบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Cascio (1995: 275) ได้นิยามว่า ผลการปฏิบัติงานหมายถึง ผลสำเร็จของงานที่พนักงานได้รับการมอบหมายให้ทำ

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2528: 17) ได้นิยามว่า ผลการปฏิบัติงานหมายถึง คุณค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะต่างๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน

จากความหมายของผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พอจะสรุปความหมายของผลการปฏิบัติงานได้ว่า ผลการปฏิบัติงานคือการกระทำของบุคคลตามบทบาทที่ได้รับ ซึ่งแสดงถึงคุณค่าของบุคคลที่มีต่อองค์กร

กระบวนการที่ทำให้ได้ผลการปฏิบัติงานคือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

Harrison (1993: 256) ได้นิยามว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อประเมินลูกจ้างและนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนางานในอนาคต

Moorhead and Griffin (1995: 182) ได้นิยามว่า การประเมินผลงาน คือกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยผู้จัดการ มีขั้นตอนดังนี้ 1) การประเมินค่าพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ก่อนหน้า 2) การบันทึกผลงาน 3) แจ้งผลการประเมินกลับสู่พนักงาน

Mondy *et al.* (1999: 336) ได้นิยามว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือระบบที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคล

Schermerhorn *et al.* (2000: 135) ได้นิยามว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบสามารถนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานที่ได้ทำไปแล้ว

สมชาย หิรัญกิตติ (2542: 204) ได้นิยามว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานที่แท้จริงของลูกน้องกับมาตรฐานที่ได้วางไว้ ซึ่งจะรวมถึงแบบฟอร์มการให้ค่าคะแนนบางชนิดด้วย

พยอม วงศ์สารศรี (2545: 196) ได้นิยามว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือกระบวนการของการตัดสินใจ การวินิจฉัย การตีราคาสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีระบบและมีหลักเกณฑ์ โดยอาศัยความยุติธรรม (Value Judgement) ความไม่ลำเอียงหรืออคติของผู้ประเมิน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2547: 98) ได้นิยามว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือการวัดผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานนั้นกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547: 10) ได้นิยามว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยมุ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดตามตัวชี้วัดการดำเนินงานหลัก

อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัจฉกร (2551: 12) ได้นิยามว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือการเทียบระหว่างผลงานระดับบุคคลที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับหน้าที่นั้นๆ โดยอาจอาศัยความยอมรับร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้วางมาตรฐานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบปริมาณงานและคุณภาพของบุคคล ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการให้รางวัล หรือลงโทษ ตลอดจนในการพัฒนาบุคคลต่อไปในอนาคต

จากความหมายของการประเมินผลการทำงานของนักวิชาการต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พอจะสรุปความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือการเปรียบเทียบผลงานของบุคคลในช่วงระยะเวลาหนึ่งกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับงานนั้นๆ โดยอาศัยความยุติธรรมหรือไม่มีอคติของผู้ประเมิน เพื่อใช้ประโยชน์ในการควบคุมคุณภาพของบุคคล การให้รางวัล การลงโทษและการพัฒนาบุคคลในอนาคต

ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร (2551: 2) อธิบายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสำคัญทั้งต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กรดังนี้

1. ความสำคัญต่อพนักงาน พนักงานย่อมต้องการทราบว่า ผลการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไร มีคุณค่าหรือไม่เพียงใดในสายตาของผู้บังคับบัญชา มีจุดบกพร่องที่ควรจะต้องปรับปรุงหรือไม่ มีคุณค่าหรือไม่ในสายตาของผู้บังคับบัญชา มีจุดบกพร่องที่ควรจะต้องปรับปรุงหรือไม่ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งผลให้พนักงานทราบก็จะได้รับรู้ว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นอย่างไร หากไม่มีการประเมินผล พนักงานก็ไม่มีทางรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนว่า มีส่วนใดที่ควรจะต้องแก้ไขและส่วนใดควรจะต้องปรับปรุง พนักงานที่มีปฏิบัติงานอยู่ในระดับคืออยู่แล้ว ก็จะเสริมสร้างให้มีผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมในความรู้สึกชอบของผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา เพราะจะทำให้รู้ว่าพนักงานมีคุณค่าต่องานหรือต่อองค์กรมากน้อยเท่าใด จะหาวิธีส่งเสริม รักษา และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร ควรจะให้ทำหน้าที่เดิมหรือสับเปลี่ยนโอนย้ายหน้าที่ไปทำงานใด จึงจะได้ประโยชน์ต่อองค์กรมากขึ้น หากไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ไม่สามารถจะพิจารณาในเรื่องเหล่านี้ได้

3. ความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานของแต่ละคน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะทำให้รู้ว่า พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอยู่ในระดับใด มีจุดเด่นหรือจุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อองค์กรจะได้หาทางปรับปรุงหรือจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบจุดเด่น จุดด้อยของตนเองเพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ได้ตามมาตรฐาน มีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชาใช้ผลการประเมินเพื่อมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีความสำคัญกับองค์กร คือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานทราบจุดเด่น จุดด้อยของตนได้ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์การดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2545: 271-274) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เป็นวิธีการประเมินของผู้ปฏิบัติงานโดยอาศัยมุมมองของบุคคลรอบข้างที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และตัวเอง การประเมินผลแบบ 360 องศา สามารถแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การประเมิน 360 องศา แบบมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน จะใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ โดยเฉพาะผู้ที่ไม่มีลูกน้อง โดยมีการประเมินจากสี่ทิศทางคือจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงานที่เลือกมาทั้งสองด้านและการประเมินตนเองโดยเน้นที่การประเมินพฤติกรรมหรือความสามารถที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงานเท่านั้น

2. การประเมิน 360 องศา แบบมุ่งเน้นภาวะผู้นำ การประเมินแบบนี้เหมาะสำหรับการประเมินพฤติกรรมหรือความสามารถของหัวหน้าตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไปจนถึงหัวหน้าระดับรองจากผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กรและการประเมินจากเพื่อนร่วมงานลูกน้อง และตัวเอง โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือการประเมินภาวะผู้นำ ว่าหัวหน้าคนนั้น ๆ มีภาวะความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใดจากมุมมองในด้านต่าง ๆ

3. การประเมิน 360 องศา แบบมุ่งเน้นผู้นำ เป็นทีม การประเมินแบบนี้ เหมาะสำหรับการประเมินพฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำ ทีมงาน ซึ่งมักจะเป็นลักษณะของงานโครงการ คณะกรรมการในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กรและหัวหน้าทีมงาน มักจะไม่ใช้หัวหน้างานของสมาชิกในทีมงานนั้น โดยตรงสมาชิกทีมมักจะมาจากหลาย ๆ หน่วยงาน

4. การประเมิน 360 องศา แบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ของทีมงาน การประเมินแบบนี้เหมาะสำหรับระดับความสามารถของทีมงาน โดยมุ่งเน้นที่ระดับความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมงานนั้น ๆ ว่า มีระดับความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในเป้าหมายงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด การประเมินแบบนี้ ไม่มุ่งเน้นสมาชิกคนใดคนหนึ่งแต่เน้นภาพรวมของทุกคน

Dessler and Huat (แปลโดย จุฑามาศ ทวีไพบูลย์และสุวรรธนา เทพจิต, 2550: 168) อธิบายว่า ผู้ทำการประเมินจะทำการประเมินโดยใช้วิธีการที่เป็นทางการซึ่งได้กำหนดไว้ล่วงหน้า ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งดังนี้

1. วิธีการใช้สเกลการให้คะแนน (Graphic rating scale method) วิธีการใช้สเกลการให้คะแนนเป็นวิธีที่ง่ายที่สุดและนิยมใช้มากที่สุด สเกลการให้คะแนนจะแสดงรายการคุณลักษณะต่างๆ และช่วงคะแนนสำหรับแต่ละช่วงคุณลักษณะ หัวหน้างานจะให้ค่าคะแนนผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการทำวงกลมหรือการทำเครื่องหมายอื่นที่ช่องคะแนนซึ่งอธิบายถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามแต่ละคุณลักษณะได้ดีที่สุด แล้วจึงรวมค่าจากคุณลักษณะต่างๆ เข้าด้วยกัน

2. วิธีการจัดลำดับทางเลือก (Alternation ranking method) จัดเรียงลำดับพนักงานจากดีที่สุดถึงแย่มากที่สุด โดยพิจารณาจากคุณลักษณะหนึ่งหรือหลายๆคุณลักษณะ หากสามารถทำการแยกแยะระหว่างพนักงานที่ดีและแย่ในคุณลักษณะต่างๆ ได้จะนิยมใช้วิธีนี้ เริ่มต้นแสดงชื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมดเพื่อจัดลำดับ และนำรายชื่อผู้ที่ไม่รู้จัดดีพอที่จะนำมาจัดลำดับได้ออกไป

3. วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ (Paired comparison method) วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่จะทำให้วิธีการจัดลำดับมีความถูกต้องมากขึ้น สำหรับทุกคุณลักษณะ โดยทำการเปรียบเทียบผู้ได้บังคับบัญชาเป็นคู่ๆ กับทุกๆ คน

4. วิธีการกระจายความถี่ (Force distribution method) วิธีการกระจายความถี่เหมือนกับการใช้เกรดโดยการอิงกลุ่ม ด้วยวิธีนี้ผู้ประเมินจะต้องกำหนด% สัดส่วนของผู้ถูกประเมินในระดับผลการทำงานต่างๆ

5. วิธีการประเมินโดยใช้เหตุการณ์สำคัญ (Critical incident method) ในวิธีการประเมินโดยใช้เหตุการณ์สำคัญ หัวหน้างานจะเก็บบันทึกตัวอย่างพฤติกรรมการทำงานอย่างหนึ่งของผู้ได้บังคับบัญชาที่ดีและไม่ดี หัวหน้างานและผู้ได้บังคับบัญชาจะมาประชุมกันเพื่ออภิปรายผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาโดยใช้เหตุการณ์สำคัญต่างๆเป็นตัวอย่าง

6. วิธีการเขียนบรรยาย (Narrative form) วิธีการเขียนบรรยายหัวหน้างานมีหน้าที่ในการทำการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของพนักงาน และระบุว่าสิ่งใดที่ต้องปรับปรุง สิ่งนี้ช่วยให้พนักงานเข้าใจว่าการทำงานของตนที่ผ่านมาดีหรือไม่ดี และจะทำให้ดีขึ้นได้อย่างไร

7. วิธีสเกลจัดลำดับการประเมินพฤติกรรม (Behaviorally anchored rating scales: BARS) เป็นวิธีการประเมินผลซึ่งได้รวบรวมข้อดีแบบเขียนบรรยาย การใช้เหตุการณ์สำคัญ และวิธีการให้สเกลคะแนนซึ่งวัดในเชิงปริมาณ โดยให้ตัวอย่างพฤติกรรมที่แสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ดี

8. วิธีจัดการโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objective: MBO) ผู้จัดการจะกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถวัดได้สำหรับพนักงานแต่ละคน หลังจากนั้นร่วมกันพิจารณาถึงความก้าวหน้าของพนักงานในการไปสู่เป้าหมายต่างๆ แผน MOB ง่ายๆของผู้จัดการกับผู้ได้บังคับบัญชา ได้แก่ การร่วมกันกำหนดเป้าหมายและให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นระยะๆ

แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ยนต์ ชุมจิต (2531: 49-55) ได้ให้ความหมายของครู อธิบายตามรูปคำภาษาอังกฤษ คือ “Teachers” ไว้ดังนี้

T (Teaching) – การสอน หมายถึง การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ ความสามารถใน วิชาการทั้งหลายทั้งปวง

E (Ethics) – จริยธรรม หมายถึงหน้าที่ในการอบรมจริยธรรมให้แก่นักเรียน

A (Academic) – วิชาการ หมายถึง ครูต้องมีความรับผิดชอบในวิชาการอยู่เสมอ

C (Cultural Heritage) – การสืบทอดวัฒนธรรม หมายถึงครูต้องมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งให้ตกทอดไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง

H (Human Relationship) – มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีของครูต่อ บุคคลทั่วไป

E (Evaluation) – การประเมินผล หมายถึงการประเมินผลการเรียนการสอนนักเรียน

R (Research) – การวิจัย หมายถึง ครูต้องเป็นนักแก้ปัญหา เพราะการวิจัยเป็นการแก้ปัญหา และการศึกษาหาความรู้ที่เชื่อถือได้

มาตรฐานคุณภาพครู โดย สุวิมล ว่องวานิช (2544) จากการศึกษางานวิจัยและพัฒนา มาตรฐานคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาการวางระบบประเมินภายใน พบว่ามีมาตรฐานด้าน มาตรฐานคุณภาพครู จำนวน 9 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 สุขภาพกายและสุขภาพจิต

มาตรฐานที่ 2 จิตใจมุ่งมั่นและศรัทธาต่อการประกอบอาชีพครู

มาตรฐานที่ 3 ความรู้ในเนื้อหา ความรู้ในวิชาครู และความรู้ด้านอื่นๆที่จำเป็น

มาตรฐานที่ 4 ทักษะที่จำเป็นสำหรับคนยุคสารสนเทศ

มาตรฐานที่ 5 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู และวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี

มาตรฐานที่ 6 สมรรถภาพด้านการสอน

มาตรฐานที่ 7 สมรรถภาพด้านการจัดการบริหารจัดการ

มาตรฐานที่ 8 วิสัยทัศน์ภาวะผู้นำ

มาตรฐานที่ 9 พัฒนาคณะเอง สถานศึกษา วิชาชีพ ชุมชนและสังคม

ในปี พ.ศ. 2546 คุรุสภาได้กำหนดไว้ว่าผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกสำหรับระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดขึ้นโดย สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ ที่กำหนดขึ้นมีทั้งหมด 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ จากเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกนี้เมื่อเน้นด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครูพบว่ามี 4 มาตรฐาน 13 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 21 ครูมีวิญญูณความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม

- ตัวบ่งชี้ 1. ครูมีความเอื้ออาทร เข้าใจและเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน
2. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
 3. ครูมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน
 4. ครูวางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติ บุคลิกภาพ
 5. ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู

มาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ 1. ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตร และเป้าหมายการจัดการศึกษา

2. ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ครูมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการเรียนการสอน และการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ

มาตรฐานที่ 23 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ 1. ครูนี้นิสัยรักการแสวงหาความรู้และข่าวสารจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน

2. ครูมีความสามารถในการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ครูมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ได้

มาตรฐานที่ 24 ครูมีวุฒิ/ความรู้ ความสามารถที่ตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ

ตัวบ่งชี้ 1. ครูมีความถนัด / เชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ

2. มีจำนวนครูตามเกณฑ์

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญ

ในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามลำดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือ การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป

ตามมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบน พื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมิน ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ
- 2.2 การพัฒนา และการแก้ไขการปฏิบัติงาน
- 2.3 การให้ออกจากราชการ
- 2.4 การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

3. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจาก

3.1 ผลการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจาก

- 1) ปริมาณงาน
- 2) คุณภาพของงาน

- 3) ความยุ่งยากในการจัดการเรียนรู้
- 4) ความขาดแคลน
- 5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของห้องเรียน/โรงเรียน
- 6) ความทันเวลา
- 7) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของผลงาน
- 8) การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน

3.2 ความประพฤตินในการรักษาวินัย

3.3 คุณธรรม จริยธรรม

3.4 จรรยาบรรณวิชาชีพ/จรรยาบรรณ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบวิธีการใช้สเกลการให้คะแนน (Graphic rating scale method) เพราะเป็นวิธีที่สะดวกเหมาะกับกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมากและมีผู้นิยมใช้มากที่สุดโดยผู้ประเมินคือผู้บังคับบัญชาตามที่ ก. ค. ศ. กำหนด และใช้เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เพราะ ก.ค.ศ. เป็นหน่วยงานบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ดังนั้นเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ก.ค.ศ. จึงมีความเหมาะสมที่สุด

ทักษะในการปฏิบัติงาน

1. Vroom (1964 cited Moorhead and Griffin, 1995: 78)

Victor H. Vroom อธิบายว่า ภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้จัดการคือการกระตุ้นพนักงานในองค์กรให้แสดงผลงานที่สูงขึ้น ความหมายคือ ต้องให้พวกเขาทำงานอย่างหนักอย่างเป็นประจำ และสนับสนุนส่งเสริมเป้าหมายหลักขององค์กร แต่ผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความสามารถ สิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกับการจูงใจ ดังสมการ

$$P = f(M + A + E)$$

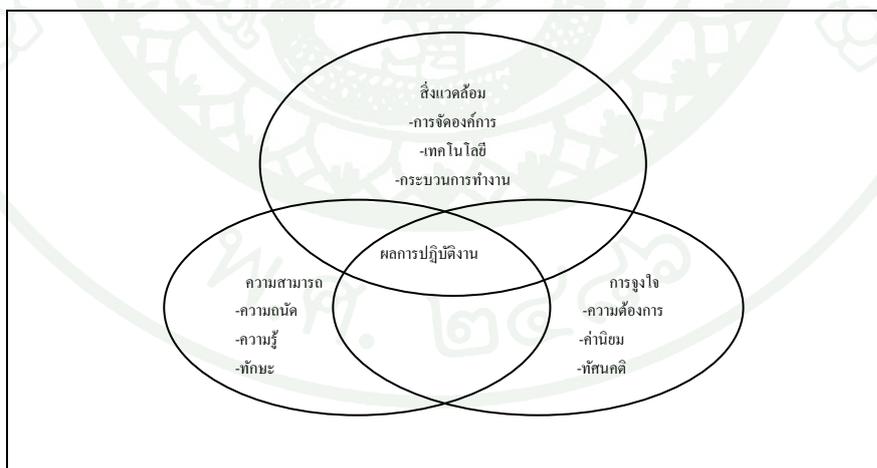
โดยที่	P (Performance)	=	ผลการปฏิบัติงาน
	M (Motivation)	=	การจูงใจ
	A (Ability)	=	ความสามารถ

E (Environment) = สิ่งแวดล้อม

การบรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นพนักงานต้องมีความอยากทำ (การจูงใจ), สามารถทำงานนั้นได้ (ความสามารถ), และมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับงานนั้นๆ (สิ่งแวดล้อม) หากขาดปัจจัยหนึ่งไปจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเสียหาย ด้วยเหตุนี้ผู้จัดการต้องพยายามเพื่อให้มั่นใจว่าทั้งสามปัจจัยนี้มีความเหมาะสม

2. Winslow and Bramer (1994: 267-278)

Charles D. Winslow, William L. Bramer อธิบายว่า เมื่อให้อำนาจแก่พนักงานในการปฏิบัติงานแล้ว คำถามแรกที่เกิดขึ้นคือ พนักงานแต่ละคนสามารถทำงานได้หรือไม่ คำตอบคือต้องพิจารณาเรื่องความสามารถซึ่งประกอบไปด้วยความถนัด, ความรู้ และทักษะของพนักงาน คำถามที่สองเป็นผลมาจากแรงจูงใจ คือ พนักงานแต่ละคนจะทำงานหรือไม่ ซึ่งองค์การต้องรวบรวมทั้งความต้องการ ค่านิยมและทัศนคติของพนักงาน และส่วนที่สามในทศนะนี้คือสิ่งแวดล้อมซึ่งครอบคลุมคำตอบของทั้งสองคำถาม ดังนั้นแรงขับที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่เหมาะสมประกอบด้วย ความสามารถ การจูงใจและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้งสามปัจจัยนี้ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทั้งระดับบุคคล ระดับทีมและระดับองค์การ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามทศนะของ

Charles D. Winslow, William L. Bramer

ที่มา: ดัดแปลงจาก Winslow, Bramer (1994: 267)

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่าแรงขับที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมประกอบด้วย

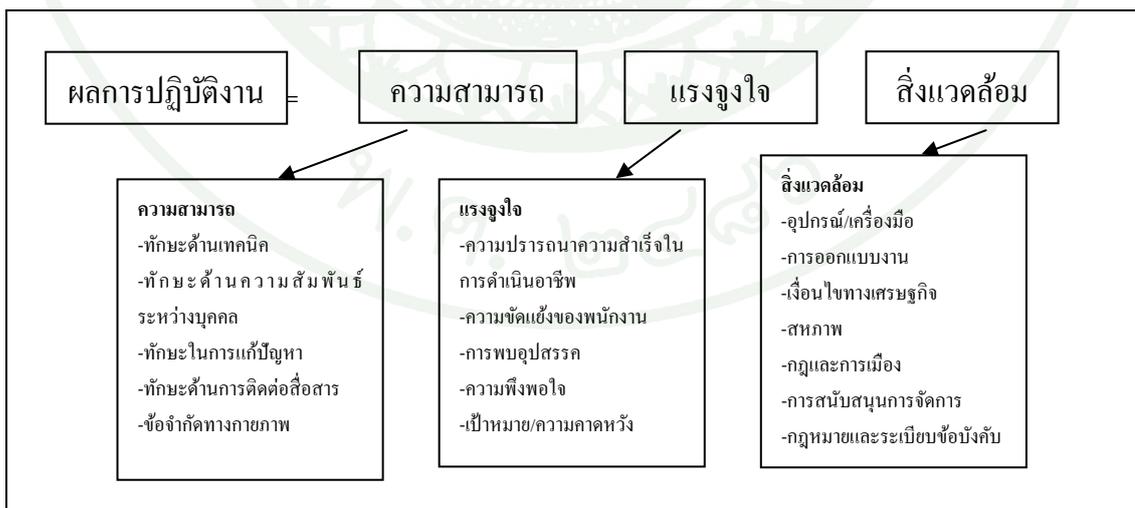
1. ความสามารถ (Ability): ความถนัด, ความรู้, ทักษะและปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. การจูงใจ (Motivation): ความต้องการ, ค่านิยม,ทัศนคติและปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานและระบบการจูงใจ

3. สิ่งแวดล้อม (context): การจัดองค์การ, กระบวนการทำงาน, เทคโนโลยีและปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

3. Bohlander, Snell and Sherman (2001: 349-350)

Bohlander, Snell and Sherman อธิบายว่า ถ้าพนักงานที่มีความสามารถได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมและได้รับการจูงใจที่เพียงพอ จะทำให้เขาสามารถทำงานได้บรรลุผล อย่างไรก็ตามถ้าปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหายไป จะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน การจูงใจคนงานแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน เพราะการจูงใจนั้นเป็นการกระตุ้นจากภายในไม่สามารถสังเกตได้ สิ่งที่สำคัญที่สุดและท้าทายผู้บริหารคือความสามารถในการกระตุ้น ให้กำลังใจพนักงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์การได้ ดังนั้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความสามารถ, แรงจูงใจและสิ่งแวดล้อม



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามทัศนะของ

Bohlander, Snell and Sherman

ที่มา: ดัดแปลงจาก Bohlander, Snell and Sherman (2001: 349)

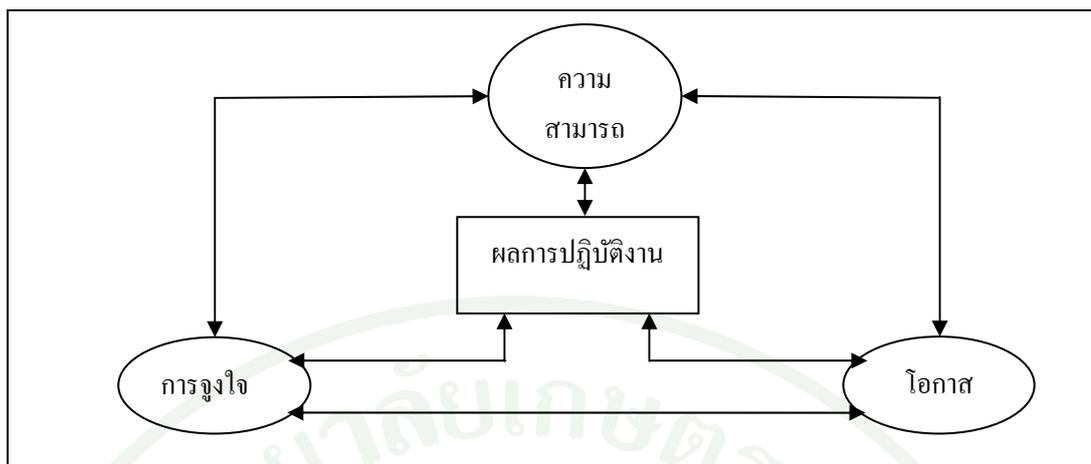
จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. ความสามารถ (Ability) รวมทั้งความเชี่ยวชาญในงาน, ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ทักษะในการแก้ปัญหา, ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร, ข้อจำกัดทางกายภาพ
2. การจูงใจ (Motivation) รวมทั้งเส้นทางอาชีพ, ความขัดแย้งในองค์กร, ความยุ่งเหยิง, ความยุติธรรม, ความพึงพอใจ, เป้าหมายและความคาดหวัง
3. สิ่งแวดล้อม (Environment) รวมทั้งเครื่องมือ, วัสดุคิป์, รูปแบบการทำงาน, สภาพเศรษฐกิจ, ความเป็นเอกภาพ, กฎ, นโยบาย, การสนับสนุน, กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ
4. Robbins and Judge (2007: 258-259)

Robbins, Judge อธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือพนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงานทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น คำแรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนๆนั้นก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน ผลงานที่ออกมา มักมีคุณภาพต่ำ แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่แสดงออกถึงความเต็มใจ ความมุ่งมั่นที่จะทำ แต่ผลการปฏิบัติงานยังคงขึ้นอยู่กับความสามารถ คือพนักงานต้องมีความรู้ ความสามารถในการทำงานนั้นๆ ความสามารถเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้คนๆนั้นทำงานนั้นๆได้ และอีกปัจจัยคือ โอกาสและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่นคนๆนั้นมีโอกาสได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือมีโอกาสให้แสดงออก เขาก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ดังนั้นจึงเขียนปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานในรูปสมการ

$$\text{ผลการปฏิบัติงาน} = f(\text{ความสามารถ} \times \text{การจูงใจ} \times \text{โอกาส})$$

$$\text{Performance} = f(\text{Ability} \times \text{Motivation} \times \text{Opportunity})$$



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ตามทัศนะของ Robbins, Judge

ที่มา: คัดแปลงจาก Robbins and Judge (2005: 192)

จากทั้ง 4 ทัศนะดังกล่าว สรุปได้ว่าผลการปฏิบัติงานเป็นผลมาจาก 3 ปัจจัยหลัก คือ ความสามารถของพนักงาน, การจูงใจและสิ่งแวดล้อม (โอกาส) โดยแต่ละทัศนะแตกต่างกันที่ปัจจัยย่อย ดังนั้นผู้วิจัยจึงทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยหลักต่างๆ เพิ่มเติมเพื่อใช้ข้อมูลในการกำหนดปัจจัยย่อยในการวิจัยครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถ

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 45) อธิบายว่าความสามารถ (Ability) เป็นสมรรถภาพหรือขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานต่างตามที่ได้รับมอบหมาย โดยทั่วไปความสามารถของบุคคลในองค์กรแบ่งเป็น 3 ประการดังนี้

1. ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual abilities) เป็นขีดความสามารถของบุคคลในการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้สติปัญญา เช่น การใช้เหตุผลและการแก้ปัญหา ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลจะแตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม สติปัญญาดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งความสามารถที่เด่นชัดหรือความสามารถที่ด้อย ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในงาน ความสามารถทางสติปัญญาสามารถทดสอบหรือวัดได้จากแบบทดสอบ IQ [Intelligence Quotient (IQ)] ซึ่งประกอบด้วยความสามารถด้านต่าง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual abilities)

ความสามารถทางสติปัญญา	รายละเอียด	ตัวอย่างงานที่เหมาะสม กับความสามารถ
1. ความถนัดเกี่ยวกับตัวเลข (Number aptitude)	ความสามารถในการคิดเลขได้ถูกต้อง แม่นยำและรวดเร็ว	นักบัญชี นักคำนวณ
2. ความเข้าใจภาษา (Verbal comprehension)	ความสามารถในการเข้าใจสิ่งที่ได้อ่าน และมองเห็นความสัมพันธ์ของคำพูดที่ใช้ ในภาษา	ผู้บริหารโรงงานที่ปฏิบัติ ตามนโยบายบริษัท
3. ความไวในการรับรู้ (Perceptual speed)	ความสามารถในการมองเห็นความเหมือน หรือความคล้ายคลึงกัน และแยกแยะความ แตกต่างได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง	พนักงานสอบสวน
4. การใช้เหตุผลเชิงอนุมาน (Inductive reasoning)	ความสามารถในการอธิบายเหตุผลอย่าง เป็นขั้นตอน และการแก้ไขปัญหาได้ ถูกต้อง	นัก วิ จิ ย ต ล า ด , นักวิเคราะห์ ความ ต้องการลูกค้า
5. การใช้เหตุผลเชิงอุปมาน (deductive reasoning)	ความสามารถในการหาข้อปัญหาสรุป อย่างมีเหตุผล	หัวหน้างานซึ่งทำหน้าที่ ให้คำแนะนำ และ ควบคุมดูแลพนักงาน
6. ความเข้าใจในการมองภาพและ รูปทรงต่าง ๆ (Spatial visualization)	ความสามารถในการจินตนาการ ตกแต่ง และปรับเปลี่ยนรูปแบบให้สวยงาม	นักออกแบบ ตกแต่ง ภายใน สถาปนิก
7. ความจำ (Memory)	ความสามารถในการจำและระลึกข้อมูล ต่างๆได้	พนักงานขายที่จำชื่อและ ข้อมูลลูกค้าได้แม่นยำ

ที่มา: Robbins and Judge (2007: 79 อ้างใน ชนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550: 45)

2. ความสามารถทางกายภาพ (Physical abilities) ประกอบด้วยความแข็งแรงของร่างกาย ความอดทนในงาน และความคล่องแคล่ว ซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร จากการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นจำเป็นต้องใช้ความสามารถทางกายภาพ 9 ประการ ดังตารางที่ 2

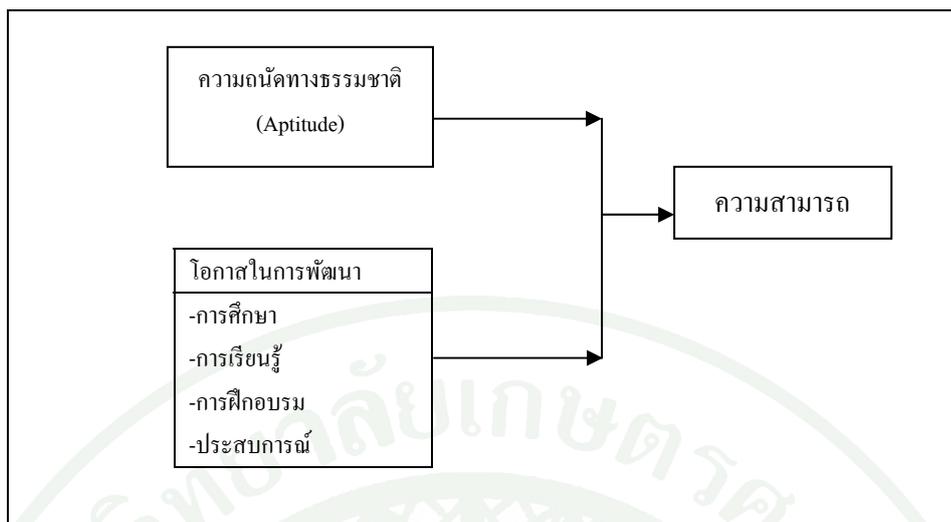
ตารางที่ 2 แสดงลักษณะความสามารถทางกายภาพ 9 ประการ (Nine basic physical abilities)

ความสามารถทางกายภาพ	ลักษณะที่เป็นรายละเอียด
ปัจจัยด้านความแข็งแรง (Strength factors)	
1. ความคล่องตัว (Dynamic strength)	-ความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อติดต่อกันเป็นเวลานาน
2. การทรงตัว (Trunk strength)	-ความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อหรือการทรงตัว
3. ความอดทนแข็งแรง (Static strength)	-ความสามารถในการทำงานหนัก ยกย้ายสิ่งของ
4. ความแข็งแรงของร่างกายเป็นพิเศษ (Explosive strength)	-ความสามารถที่จะใช้พลังงานได้อย่างสูงสุดในการปฏิบัติงานที่ยากลำบาก
ปัจจัยด้านความยืดหยุ่น (Flexibility factors)	
5. ความยืดหยุ่นของร่างกาย (Extent flexibility)	-ความสามารถในการเคลื่อนไหวลำตัว การใช้แรงในการแบกหามของหนัก
6. ความยืดหยุ่นหรือความคล่องตัว (Dynamic flexibility)	-ความสามารถในการเคลื่อนไหวได้รวดเร็ว
ปัจจัยด้านอื่นๆ (Other factors)	
7. การประสานของร่างกาย (Body coordination)	-มีความสามารถในการทำงานที่ประสานสอดคล้องกันของอวัยวะทุกส่วนในร่างกาย
8. ความสมดุล (Balance)	-ความสามารถในการรักษาสมดุลของร่างกาย
9. ความคงทน (Stamina)	-ความสามารถในการใช้ความพยายามอย่างสูงติดต่อกันเป็นระยะเวลา

ที่มา: Robbins and Judge (2007: 81 อ้างใน ชนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550: 45)

3. ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน (The ability-job fit) เป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมของบุคคลในการปฏิบัติงาน งานแต่ละงานต้องการคนที่มีความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้นในการมอบหมายงานนายจ้างจะต้องคำนึงถึงความสามารถของพนักงานที่เหมาะสมกับงานด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในระดับสูงด้วย

สุพานี สฤณภูวนิช (2549: 46) อธิบายว่า ความสามารถ (Ability) เป็นเรื่องของทักษะในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเนื่องมาจากการมีความถนัด ความพร้อม ความชอบ ความสนใจในเรื่องนั้นๆ ซึ่งคนเราจะมีความสามารถมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ส่วนที่สำคัญ คือ ส่วนแรกเป็นความถนัดทางธรรมชาติของคนคนนั้น ซึ่งจะได้ติดตัวมาตั้งแต่เกิดจากกรรมพันธุ์ของพ่อแม่ และส่วนที่สองคือ โอกาสในการพัฒนาตนเองว่าเขาได้รับการพัฒนาตนเองมากน้อยแค่ไหน เช่น ผ่านการศึกษา การเรียนรู้ ฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนผ่านประสบการณ์มายาวนานแค่ไหน



ภาพที่ 4 ความสามารถมีรากฐานมาจากความถนัดทางธรรมชาติของคนและโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ที่มา: สุพานี สฤญ์วานิช (2549: 46)

ความสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

1. ความสามารถในการใช้สติปัญญา (Intellectual abilities) แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้ ความสามารถด้านความถนัด (Aptitude test) ความเข้าใจภาษา (Verbal comprehension) ความไวในการรับรู้ (Perceptual speed) การใช้เหตุผลเชิงอนุมานและอุปมาน (Inductive and deductive reasoning) ความเข้าใจในการมองภาพและรูปทรงต่างๆ (Spatial visualization) และความจำ (Memory)

2. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence หรือ Emotional Quotient) ซึ่งอาจใช้ตัวย่อว่า EI หรือ EQ) ซึ่ง EQ เป็นความสามารถในการรับรู้และควบคุมในอารมณ์ของตนเองได้ เห็นใจและเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น เป็นวุฒิภาวะทางอารมณ์ ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ จะสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามวัย ตามกาลเทศะ ตามสถานการณ์และมีความมุ่งมั่นตามที่ต้องการไว้จนสำเร็จ ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปรับตัว เข้ากับสังคม และวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ความฉลาดทางอารมณ์แบ่งออกเป็น 5 ส่วน

1) การตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) จะเป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในภาวะอารมณ์ของตนเอง เข้าใจในแรงจูงใจและแรงขับต่างๆที่เกิดขึ้น และเข้าใจในจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง

2) ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Self-Regulation) จะเป็นความสามารถในการควบคุมหรือปรับเปลี่ยนอารมณ์ของตนได้ สามารถที่จะคิดให้เหมาะก่อนที่จะกระทำอะไรลงไป

3) มีแรงจูงใจ (Motivation) ในการทำงาน มีพลัง มีความมุ่งมั่น ไม่ทอดถ้อยง่าย ๆ เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีใช้แค่เพื่อเงินหรือสถานภาพตำแหน่งเท่านั้น แต่เพื่อเป้าหมายที่สูงกว่านั้น เช่นความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานและการยอมรับนับถือ

4) มีความเห็นใจผู้อื่น (Empathy) คือมีความสามารถที่จะเข้าใจในภาวะอารมณ์ของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมีทักษะที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองให้เหมาะสมกับภาวะอารมณ์ของบุคคลนั้นๆ

5) มีทักษะทางสังคม (Social Skill) คือมีความสามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์ และเครือข่ายที่ดีกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีศิลปะในการเข้ากับคนอื่น ๆ ได้

3. ความสามารถทางกายภาพ (Physical ability) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ, ความแข็งแรงของหัวใจและความสามารถในการเคลื่อนไหว

การวัดระดับความสามารถ

คณีย์ เทียนพูน (2543: 59-65) กล่าวถึงการกำหนดระดับหรือดีกรีของความสามารถ ดังนี้

1. การกำหนดระดับหรือดีกรีของความสามารถในลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีหลายรูปแบบ แต่ที่นิยมและใช้กันมามี 3 รูปแบบ

1) มาตราส่วนประมาณค่าแบบตัวเลข (Numerical Rating Scale) เป็นการให้ตัดสินลักษณะออกมาเป็นตัวเลข

2) มาตราส่วนประมาณค่าแบบกราฟฟิค (Graphic Rating Scale) ประกอบด้วยเส้นตรงสำหรับให้ผู้ประเมินค่าทำเครื่องหมายเพื่อแสดงตำแหน่งที่แท้จริงที่สุดของผู้ถูกประเมิน

3) มาตราส่วนประมาณค่าแบบบรรยาย (Descriptive Rating Scale) มักเป็นคำบรรยายลักษณะต่างๆของพฤติกรรมและคุณลักษณะ

2. การกำหนดระดับหรือดีกรีความสามารถตามหลักการวัดและประเมินผล (The Measurement and Evaluation Concept)

1) สามารถแยกระดับความสามารถเป็น 4 ระดับ คือ

- | | |
|------------|--|
| ระดับที่ 1 | เป็นเรื่องของความรู้ความเข้าใจที่จะทำงานได้ หรือตามความสามารถในอาชีพนั้นๆ |
| ระดับที่ 2 | การนำไปใช้ของความสามารถตามความรู้ความเข้าใจ |
| ระดับที่ 3 | เรียกว่า วิเคราะห์ สังเคราะห์สิ่งที่เป็นหลักการหรือหัวใจแล้วสามารถลงข้อสรุปหรือสร้างหลักใหม่ขึ้นมา |
| ระดับที่ 4 | ประเมินคุณค่าหรือตัดสินได้ ซึ่งอาจต้องสอนคนอื่นได้ด้วย |

2) มองในลักษณะพัฒนาการด้านทักษะของความสามารถ มี 4 ระดับ คือ

- | | |
|------------|--|
| ระดับที่ 1 | Learning หมายถึง ทักษะการเรียนรู้ |
| ระดับที่ 2 | Applying หมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถ |
| ระดับที่ 3 | Performing หมายถึง ปฏิบัติงานด้วยความสามารถที่กำหนดไว้ |
| ระดับที่ 4 | Coaching หมายถึง ความสามารถที่จะสอนผู้อื่นได้ |

การวัดความสามารถโดยตรงนั้นทำได้ยากและไม่เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างนี้คือข้าราชการครูมีหลายสายการสอน ดังนั้นความรู้พื้นฐานที่ข้าราชการครูต้องมีจึงแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงวัดระดับความสามารถโดยอ้อม ซึ่งเรียกว่าการรับรู้ความสามารถในตนเอง จากแนวทฤษฎี ของ Bandura (1977) พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง หมายถึง ความเชื่อในความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมบางอย่างให้สำเร็จได้ ซึ่งการรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นกลไกทางจิตประเภทหนึ่งของมนุษย์ ซึ่งต้องอาศัยการประมวลจากปัจจัยต่างๆ หลายปัจจัย เช่น รูปแบบความคิดของตนเอง ปฏิบัติการของตนเองที่มีต่อประสบการณ์กดดันต่างๆ การรับรู้ความสามารถของตนเอง นั้นส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบต่างๆทางจิตวิทยา เช่น การเลือกแสดงพฤติกรรม การใช้ความพยายาม ซึ่งบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูงมักเป็นคนที่มีความพยายามในการแสดงพฤติกรรม และยอมรับผลของการกระทำของตนเอง หากประสบความสำเร็จล้มเหลวจะมีความเชื่อว่าเป็นสิ่งสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไปได้

การรับรู้ความสามารถในตนเองตามแนวคิดของ Bandura โดยการรวบรวมของ Lee and Bobko (1994) พบว่า มีวิธีการวัดการรับรู้ความสามารถในตนเอง 4 วิธีด้วยกัน ดังนี้ คือ

1. การวัดความเข้มหรือความมั่นใจ (self-efficacy strength) เป็นวิธีการที่นำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถในตนเองมากที่สุด วิธีการวัดทำโดยการถามผู้ตอบถึงความมั่นใจว่า เขาสามารถปฏิบัติงานที่มีความยากของงานเพิ่มขึ้นได้เพียงใด ข้อคำถามมักมีลักษณะให้ประเมินความมั่นใจจากไม่มีความมั่นใจ (0) จนถึงมีความมั่นใจเต็มที่ (10) หรืออาจทำโดยใช้มาตราส่วนแบบอื่นๆ ก็ได้ เช่น จาก 0% ถึง 100 % เป็นต้น

2. การวัดระดับความยาก (self-efficacy magnitude) เป็นวิธีที่นิยมนำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถในตนเองรองลงมา วิธีการวัดจะทำการถามผู้ตอบว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่กำหนดให้ที่ยากขึ้นได้หรือไม่ ซึ่งข้อคำถามมักจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนชนิด ใช่/ไม่ใช่ คำตอบใช่ จะมีคะแนน 1 คำตอบ ไม่ใช่ จะมีคะแนน 0 ดังนั้นหากได้คะแนนสูงก็แสดงว่ามีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูง

3. การวัดแบบผสม คือ การวัดที่ใช้ทั้งความมั่นใจ และระดับความยาก พบว่ามีการวิจัยจำนวนหนึ่งที่ใช้การวัดแบบผสมนี้ โดยทั่วไปเป็นแบบ ใช่/ไม่ใช่ ส่วนอีกช่องหนึ่งจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า หรือใช้ประเมินเป็นร้อยละ การรวมคะแนนจะทำโดยการรวมคะแนนของความมั่นใจเฉพาะข้อที่ผู้ตอบว่า ใช่ ในการวัดระดับความยาก การวัดแบบนี้ พบว่า เป็นการวัดที่สอดคล้องกับแนวความคิดของ Bandura มากที่สุด

4. การวัดความเข้มหรือความมั่นใจ โดยใช้ข้อคำถามเพียงข้อคำถามเดียวเกี่ยวกับงานที่กำหนด แล้วให้ผู้ตอบประเมินค่าระดับความมั่นใจของตนเองต่อการทำงานที่กำหนดนั้น ซึ่งวิธีนี้เรียกว่า one-item confidence rating

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวัดระดับความสามารถของบุคคลโดยใช้การวัดทางอ้อมจากการประเมินตนเองเพื่อวัดการรับรู้ความสามารถในตนเอง ซึ่งจะวัดเพียงมิติเดียว คือ ระดับความมั่นใจ (Magnitude) เนื่องจากการวัดในระดับความมั่นใจสามารถวัดได้ครอบคลุมทุกงาน โดยเนื้อหาของความสามารถจะเกี่ยวข้องกับ ความถนัดตามธรรมชาติ ความรู้และทักษะที่ได้ฝึกฝน ตามแนวคิดของสุพานี สฤญญ์วานิช สอดคล้องกับทัศนะของ Charles D. Winslow, William L. Bramer ซึ่งมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครู เนื่องจากแนวคิดนี้สอดคล้องกับ

ความสามารถที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครูตาม ลักษณะของครูที่ดีตามเกณฑ์มาตรฐานของคุรุสภา ที่กล่าวไว้ ดังนี้ (พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49)

1. รอบรู้ คือ ครูจะต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพของตน เช่น ปรัชญาการศึกษา แผนและโครงการพัฒนาการศึกษา วิธีสอนและวิธีประเมินผลการศึกษาในวิชาหรือกิจการที่ตนรับผิดชอบ ครูควรมีความรู้เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมของตนและของโลก
2. สอนดี คือ ครูจะต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมีการพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของนักเรียน
3. มีคุณธรรมและจรรยาบรรณ คือ ครูต้องมีศรัทธาในวิชาชีพครู ตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเพื่อให้บริการแก่นักเรียนและสังคม มีความซื่อสัตย์ มีความรัก ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้รับความเจริญเติบโตและพัฒนาการในทุกด้าน
4. มุ่งมั่นพัฒนา คือ ครูต้องรู้จักสำรวจและปรับปรุงตนเอง สนใจใฝ่รู้และศึกษาหาความรู้ต่างๆ รู้จักเพิ่มพูนวิทยฐานะของตนเอง พยายามคิดค้นทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และร่วมพัฒนาชุมชนด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) เป็นการกระตุ้นปลุกเร้าให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ การสร้างแรงจูงใจนับว่ามีความสำคัญทางการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะบุคคลที่ได้รับการจูงใจที่ถูกต้องจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานทำให้บุคคลนั้นทำงานเต็มเวลาเต็มกำลัง มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมามากที่สุด ซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในองค์กรและความสำเร็จของตนเอง และได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ดังนี้

Steers and Porter (1991: 5) ได้นิยามว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่เป็นสาเหตุให้คุณแสดงพฤติกรรมไปในทางต้องการ

Robbins (2005: 170) ได้นิยามว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น (Arousal) หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (Intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และอย่างมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่าง อย่างสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยเป็นความเต็มใจที่จะทำ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

พยอม วงศ์สารศรี (2542: 211) ได้นิยามไว้ว่า การจูงใจคือการนำปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (arousal) การคาดหวัง (expectancy) การใช้เครื่องล่อ (incentives) และการลงโทษ (punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจเป็น 2 ประเภท

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) พยอม วงศ์สารศรี (2542: 213) กล่าวว่าหมายถึงสถานะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใดๆ มากกระตุ้น การจูงใจประเภทนี้มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1) ความต้องการ (Need) เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าคนเราทุกคนมีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายซึ่งจะเกิดผลคือ ความสบายใจ ความพอใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

2) ความสนใจพิเศษ (Special interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ จะมีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

3) ทศนคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จัดเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างาน จะมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

แรงจูงใจแบบนี้จะแตกต่างกันไปตามลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเราอาจเรียกอีกอย่างว่าแรงจูงใจส่วนบุคคลโดยเฉพาะ (วิเชียร วิทญูตม, 2547: 152)

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) พยอม วงศ์สารศรี (2542: 213) กล่าวว่า หมายถึงสภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นการจูงใจภายนอกได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล ความก้าวหน้า และเครื่องล่อต่างๆ เช่นการชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น และวิเชียร วิทญูตม (2547: 152) กล่าวว่า แรงจูงใจภายนอกนั้น รวมทั้งการถูกล่อหลอมจากวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ และค่านิยมของสังคม

นอกจากนี้นักวิชาการหลายท่านได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ โดยอธิบายถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นสิ่งจูงใจพนักงานในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้มีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทฤษฎีการจูงใจแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theories) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่เนื้อหาสาระโดยมุ่งศึกษาและพยายามอธิบายให้เห็นว่าอะไรคือมูลเหตุที่ทำให้เกิดการจูงใจ และอะไรเป็นตัวกระตุ้นจูงใจให้กระทำพฤติกรรมแบบนั้น

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

ตัวของมนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะเสนอความต้องการเฉพาะอย่างของความต้องการ และความต้องการที่จะตอบสนองความต้องการอันนั้น ผู้ตั้งทฤษฎีนี้คือ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์ที่มีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา และเป็นความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอันใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอันอื่นก็จะเกิดขึ้นมาทดแทนอีกไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมิใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป แสดงว่าความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการใดๆหากได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้ว ก็จะไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้น และความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่จะมีอิทธิพลต่อบุคคลดังกล่าวได้

3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงเป็นลำดับขั้นตอน (A Hierarchy of Need) ซึ่งจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นความสำคัญจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มให้ความสนใจกับความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ความต้องการในระดับที่สูงก็จะมีผลกระทบทำให้ตอบสนองทันที (Demand Satisfaction)

มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็นระดับ 5 ระดับ คือ

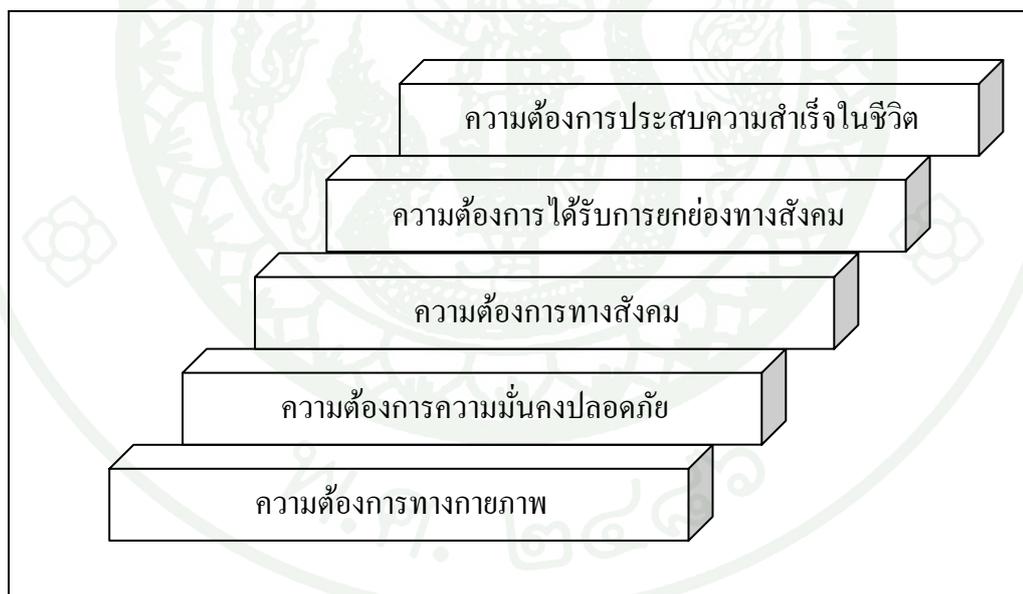
1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs) ในการดำรงชีวิตอยู่อันได้แก่ ความต้องการในปัจจุบันที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้ เช่นอาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการนี้กลายเป็นสิ่งสำคัญเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านร่างกายก็จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการนี้จะเกี่ยวกับความต้องการด้านร่างกายและความปลอดภัยจากอันตรายเพื่อจะทำให้ชีวิตเรามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่นความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนการได้รับการคุ้มครองปกป้องตามการคุกคามทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่ได้ผ่านความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ที่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มมีความต้องการทางสังคม ทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยการเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆหวังที่จะให้ได้การยอมรับความรัก ความเป็นมิตร ความรู้สึกที่มีพรรคพวก ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกมีส่วนร่วมและอยู่ร่วมกัน ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ จะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นๆ เพื่อให้สังคมตอบสนองความต้องการของตน

4. ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Need) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคม ก็จะมุ่งหาทางตอบสนองความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปอีก เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีค่า ให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตนและต้องการความมีชื่อเสียงดี เหนือในสังคม ต้องการให้ดีเด่นกว่าบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน ต้องการยกระดับสถานภาพของตนให้สูงขึ้น จะทำให้เกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในความรู้ ความสามารถของตนเองมากยิ่งขึ้น

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย และเป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตของมนุษย์ คือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดหรือนึกฝันที่จะประสบความสำเร็จ เป็นการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองต้องการหรือเป็นความปรารถนาสูงสุด ซึ่งความต้องการขั้นสุดท้ายที่บุคคลแต่ละคนอาจจะไปสู่จุดมุ่งหมาย แต่บางคนอาจจะไปไม่ถึงจุดมุ่งหมายในชีวิตก็เป็นได้ ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคลนั้นเป็นสำคัญ



ภาพที่ 5 ลำดับความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้นตอน

ที่มา: คัดแปลงจาก Maslow (1997: 374-396 cited in Robbins, 2005: 171)

1.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory)

ทฤษฎี ERG (Existence-Relatedness-Growth theory) พัฒนาโดย Clayton P. Alderfer ซึ่งเน้นให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมๆกันก็ได้ Alderfer แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด [Existence needs (E)] เป็นความต้องการของบุคคลในระดับต่ำสุดที่ต้องการการตอบสนองทางกาย เช่น ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้ ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการของบุคคลด้วยการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ [Relatedness needs (R)] เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรี และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่อยู่แวดล้อม ในการทำงานผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า [Growth needs (G)] เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบงานในระดับสูงขึ้น อันจะเป็นโอกาสในการก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จของพนักงาน

1.3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

เดวิด ซี. แม็คเคลแลนด์ (David C. McClelland) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) โดยมีความเชื่อว่าโดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวเราจะมีเพียง 2 ชนิด คือ ความต้องการมีความสุขสบายและความต้องการการปลดปล่อยความเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่นๆนั้นจะเกิดขึ้นภายหลัง ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ มีอยู่ 3 สิ่งคือ ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) และความต้องการอำนาจ (Need for power) ซึ่งเมื่อมีความต้องการที่เข้มแข็งในบุคคลก็จะทำให้บุคคลนั้นมีพลังที่จะสร้างการปฏิบัติพฤติกรรมให้มีความเข้มแข็งทางอารมณ์ มีผลต่อการกระตุ้นและจูงใจที่จะใช้พฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อนหรือทำให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีและเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ ในสังคม มีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่มและมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน ก็จะได้รับการช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของตนได้

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้หรือก็คือเป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น อันเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่าสามารถที่จะควบคุมบุคคลอื่นเพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ โดยจะพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เมื่อได้มาซึ่งอำนาจก็จะเกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนได้กระทำสิ่งใดๆ ได้เหนือกว่าผู้อื่น

ตารางที่ 3 คุณลักษณะของบุคคลตามลักษณะความต้องการ

ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement)	ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation)	ความต้องการอำนาจ (Need for power)
-หลีกเลี่ยงเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ง่ายเกินไปและยากเกินไป เขาจะชอบเป้าหมายระดับปานกลางที่เขาคิดว่าเขาทำได้สำเร็จจริงๆ จึงทำให้เขาเลือกงานที่ยากแบบปานกลาง	-พยายามที่จะสร้างและรักษาความเป็นมิตรและความสำคัญทางจิตใจอย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่น -อยากให้บุคคลอื่นชื่นชม	-มีความต้องการที่จะได้รับตำแหน่งชอบที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน ชอบการแข่งขันกับบุคคลอื่นภายในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้เขาครอบงำได้
-ชอบสิ่งที่ป้อนกลับโดยตรงทันทีทันใดและน่าเชื่อถือได้ เพราะการป้อนกลับแบบนี้เท่านั้นที่ทำให้พวกเขาสามารถวัดความสำเร็จของพวกเขาได้	-สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการคุยเล่น -แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ	-ชอบสนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น

ที่มา: McClelland and Burnham (1976 อ้างใน วิเชียร วิทยอุดม, 2547: 169-172)

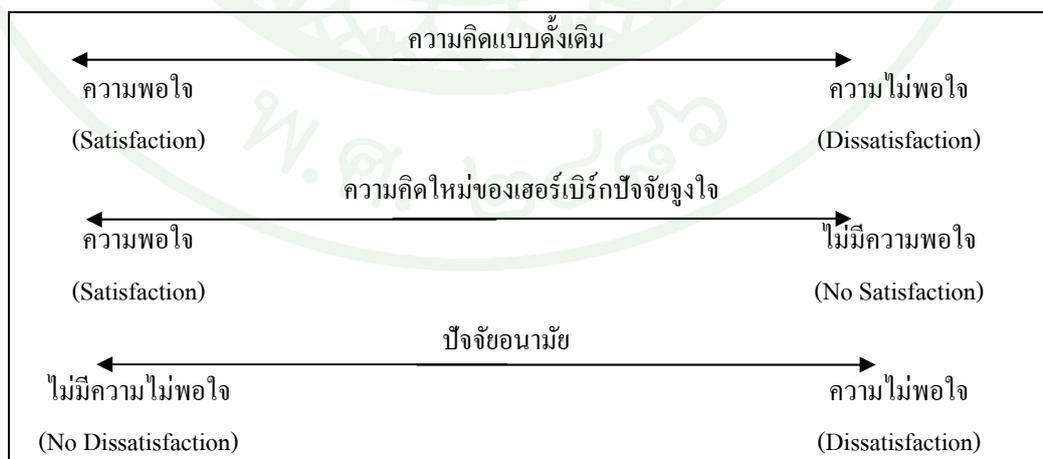
1.4 ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's two-factor Theory)

เฟรเดริก เฮอริเบิร์ก (Federick Herzberg) ได้ศึกษาปัจจัย 2 กลุ่ม คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พอใจ หรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัย ซึ่งคำตอบที่ได้จากการศึกษาดังตารางที่ 3 และเฮอริเบิร์ก กล่าวว่า สิ่งที่ตรงข้ามกับความพอใจ ไม่ใช่ความไม่พอใจ เพราะหากกำจัดสิ่งที่ไม่พอใจออกไปแล้ว ก็ไม่จำเป็นว่าจะทำให้งานน่าอภิรมย์ขึ้น ปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจนั้นแยกกันอยู่อย่างอิสระเป็นเอกเทศจากสิ่งนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน ถ้าเป็นเช่นนั้นแล้วผู้บริหารควรค้นหาและกำจัดปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะเกิดความสงบ (Peace) ขึ้นแต่ไม่ใช่การจูงใจ

ปัจจัยที่ทำให้คนไม่พึงพอใจ(ปัจจัยอนามัย)	ปัจจัยที่ทำให้คนพึงพอใจ(ปัจจัยจูงใจ)
<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายและการจัดการบริษัท - เทคนิคการควบคุมดูแล - เงินเดือน - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา - สภาพการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ความสำเร็จ - การได้รับการยอมรับ - ลักษณะของงาน - ความรับผิดชอบ - ความก้าวหน้า - การเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคล -
← ความไม่พึงพอใจ	← ความพึงพอใจ →

ภาพที่ 6 ปัจจัยที่ทำให้คนไม่พึงพอใจกับปัจจัยที่ทำให้คนพอใจ

ที่มา: ดัดแปลงจาก Whitsett and Winslow (1967 อ้างใน วิเชียร วิทยอุดม, 2547: 164)



ภาพที่ 7 การมองภาพเปรียบเทียบของความพอใจและความไม่พอใจ

ที่มา: ดัดแปลงจาก Robbin (2005: 174)

1.5 ทฤษฎีการจูงใจตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y)

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas Mc. Gregor) ได้สรุปข้อสมมติฐานเกี่ยวกับคนในหนังสือชื่อ “The human Side of Enterprise” ข้อสมมติฐานทั้งสองคือ ทฤษฎี X (Theory X) และทฤษฎี Y (Theory Y) ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นใน 2 ทรศณะ ของแนวคิดที่แตกต่างของมนุษย์คือ พื้นฐานที่เป็นเชิงลบ (Negative) เรียกว่าทฤษฎี X และพื้นฐานที่เป็นเชิงบวก (Positive) เรียกว่าทฤษฎี Y ตามข้อสมมติฐาน ดังกล่าวจะส่งผลต่อนโยบายการบริหาร โดยการจูงใจตามทฤษฎี X นี้เป็นการจูงใจที่ตอบสนองความต้องการในระดับต่ำ สิ่งจูงใจคือผลตอบแทนด้านการเงินและควบคุมด้วยการลงโทษ ส่วนการจูงใจตามทฤษฎี Y จะตรงข้ามกับทฤษฎี X คือผู้บังคับบัญชาจะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเอง ดังนั้นจึงใช้การจูงใจด้วยความต้องการด้านการมีชื่อเสียง และความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทฤษฎี X มีสมมติฐาน 4 ข้อ ดังนี้

1. พนักงานมักจะ ไม่ค่อยชอบทำงาน และถ้าเป็นไปได้ก็จะหลีกเลี่ยงงาน
2. การที่พนักงานไม่ชอบทำงาน จึงทำให้พวกเขาต้องถูกข่มขู่ บังคับ ควบคุมด้วยการลงโทษเพื่อให้ทำงานตามเป้าหมาย
3. พนักงานจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและแสวงหาวิธีอื่นๆที่ไม่ต้องรับผิดชอบ ถ้าสามารถทำได้
4. พนักงานโดยมากจะทำให้ตัวเองปลอดจากการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับงาน และมีความทะเยอทะยานน้อยมาก จึงต้องมีการควบคุมสั่งการอย่างใกล้ชิด

ทฤษฎี Y มีสมมติฐาน 4 ข้อ ดังนี้

1. พนักงานมักจะพอใจในการทำงาน รู้จักผ่อนคลายหรือทำให้งานเป็นเรื่องสนุก ให้ความร่วมมือสนับสนุนเพื่อจะทำงานนั้นให้สำเร็จ
2. คนมักจะรู้จักตัดสินใจและควบคุมด้วยตนเอง รวมทั้งรู้จักรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

3. คนโดยทั่วไปแล้วสามารถเรียนรู้ที่จะยอมรับ ค้นหาและรับผิดชอบเพิ่มเติม มักจะปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนด

4. คนโดยทั่วไปไม่ใช่คนเกียจคร้าน หรือไว้วางใจไม่ได้

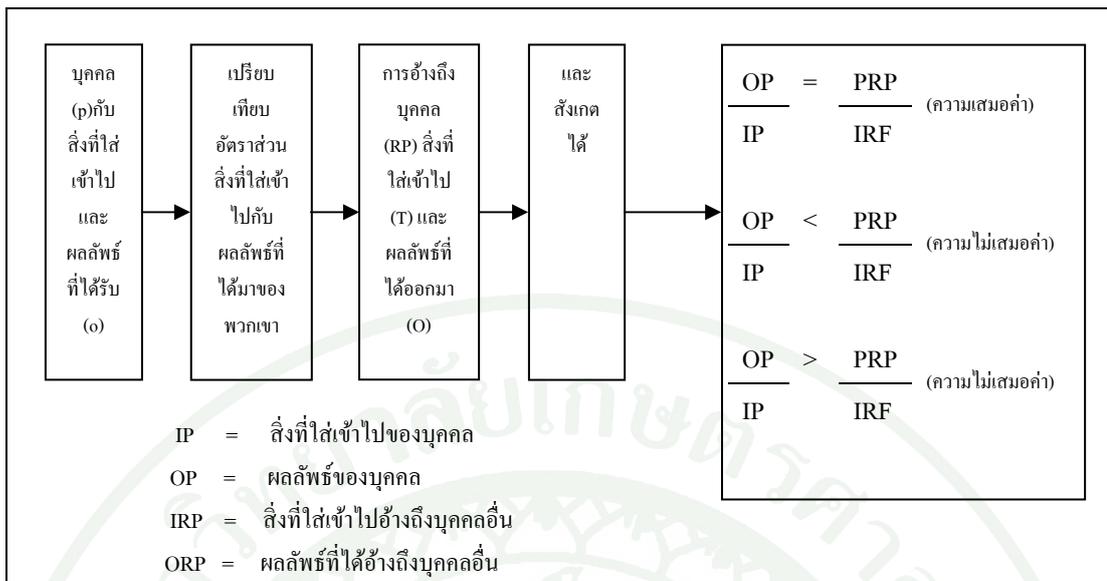
2. ทฤษฎีเน้นกระบวนการเชิงใจ (Process Theories) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ โดยมุ่งที่จะศึกษาเพื่ออธิบายให้เห็นถึงกระบวนการเกิดแรงจูงใจว่าเกิดได้อย่างไร ทำไมบุคคลถึงได้เลือกพฤติกรรมบางอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของพวกเขา ซึ่งในการศึกษานั้นพยายามมุ่งความสนใจไปที่ความต้องการภายในที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล

2.1 ทฤษฎีความเสมอค่า (Equity Theory) สแตนซี เจ. อัดัม (Stancy J. Adums) อธิบายรายละเอียดดังนี้

1) กระบวนการเปรียบเทียบ (Comparison Process) ทฤษฎีเสมอค่าจะพยายามชี้ให้เห็นถึงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของการลงทุน (Input) ในงานกับสิ่งที่ได้ตอบแทน หรือผลลัพธ์ที่ได้ (Outcome)

2) สิ่งที่ได้ลงทุน (Input) หมายถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบของตัวบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความพยายาม ความตั้งใจ การอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน การศึกษาการใช้ทักษะ การใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ เวลาและต้นทุนในช่วงโอกาสที่มีคุณค่าสำหรับตัวเขา

3) สิ่งที่ได้ตอบแทน (Outcomes) หมายถึงผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ทั้งหมดที่บุคคลจะได้รับจากองค์กรนั้น เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ ตำแหน่งหน้าที่การงาน บทบาทในหน้าที่ ความก้าวหน้า ความมั่นคง ผลประโยชน์ที่ได้รับในรูปแบบอื่นๆ ซึ่งความสำคัญและคุณค่าของสิ่งที่ได้รับตอบแทน (Outcomes) นี้ขึ้นอยู่กับความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้น มากกว่าคุณค่าของตัวมันเอง การรับรู้ของตัวบุคคลก็จะเปลี่ยนแปลงไปขึ้นอยู่กับสภาพสังคมในขณะนั้น

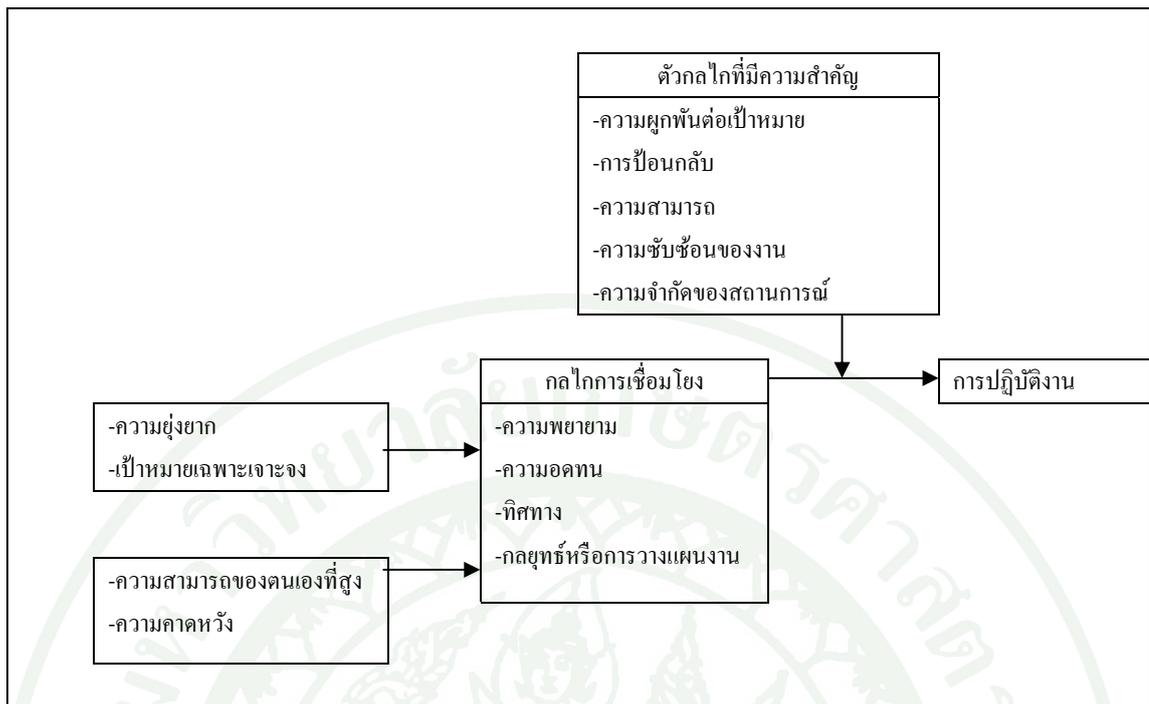


ภาพที่ 8 ทฤษฎีความเสมอค่าของการจูงใจ

ที่มา: Husemann, Hatfield and Miles (1987 อ้างใน วิเชียร วิทยอุดม, 2547: 178)

2.2 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal-Setting Theory)

เอ็ดวิน ล็อก (Edwin Locke) เสนอว่าการตั้งเป้าหมาย (Goal-Setting) คือกระบวนการทางความคิดของการนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติจริงบางอย่าง ความเห็นของเขาคือ เป้าหมายทางความคิดของแต่ละคน และความมุ่งหวังคือการกำหนดเริ่มแรกของพฤติกรรมนั้นก็คือ “หนึ่งในลักษณะที่ถูกสังเกตโดยทั่วไปของพฤติกรรมที่มุ่งหวังก็คือว่าพฤติกรรมมีแนวโน้มที่ดำเนินต่อไปจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ มุ่งหมายไว้” เป้าหมายนับว่าเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก ถ้าไม่มีเป้าหมายแล้วพนักงานก็อาจจะลำบากในเรื่องของทิศทางในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของการตั้งเป้าหมายสำหรับการทำงานอันที่สอง ก็คือการนำไปสู่ความแน่นอนกับลดเงื่อนไขต่างๆ ให้เบาบางลง เช่นลดความสามารถในการทำงานลงและตัวงานที่มีความสมบูรณ์ ดังนั้นการตั้งเป้าหมาย (Goal-Setting) จึงเป็นกระบวนการของการพัฒนา การปรึกษาหารือ และการจัดระเบียบวิธีการของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ว่าใครคนใดเป็นผู้รับผิดชอบที่จะทำงานวันนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย เอ็ดวิน ล็อก (Edwin Locke) และคณะของเขาได้พัฒนาทำความเข้าใจในขอบเขตของงานที่เชื่อมกับเป้าหมายเพื่อปฏิบัติงาน แสดงดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของเอ็ดวิน ล็อก (Edwin Locke)

ที่มา: Scherhorn, Hunt and Osborn (2000 อ้างใน วิเชียร วิทย-อุดม, 2547: 188)

การจูงใจตามทัศนะของ Charles D. Winslow, William L. Bramer มีปัจจัยย่อย คือ ความต้องการ ค่านิยม ทัศนคติ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ที่เกิดขึ้นเองภายในจิตใจนั้นถือเป็นการจูงใจภายใน มีผลต่อการกระตุ้นและจูงใจที่จะใช้พฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งความต้องการที่จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพคือ ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงในงานของตน จะทำให้สามารถปรับปรุงการทำงานได้อย่างต่อเนื่องในคุณภาพ ผลิตภาพและยอดขาย และรายได้ให้กับธุรกิจและมีนวัตกรรมใหม่เกิดขึ้น (คณั เทียนพุด, 2543: 11) และ McClelland (1969 อ้างใน อัมพิกา, 2532: 43) มีความเชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงให้ความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอื่นๆ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จ จะต้องมีความใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ เมื่อแต่ละบุคคลมีความใฝ่สัมฤทธิ์ก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จ และช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมานั้นมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นพนักงานที่มีความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) สูงจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดี และมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ดังนี้

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2533: 123) ได้นิยามว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบความสำเร็จตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่จะกระทำเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อารี เพชรผุด (2537: 98) ได้นิยามว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือแรงจูงใจภายในที่พัฒนามาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล ที่ต้องการจะแสดงความสามารถ ต้องการแข่งขันกับตนเอง มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำ ต้องการให้สิ่งที่ทำมีมาตรฐานที่ดีที่สุด

Atkinson (1964: 241) ได้นิยามว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ แรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นรู้ว่าการกระทำของตนเองนั้นจะได้รับการประเมินหรือเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ซึ่งบุคคลนั้นอาจพอใจเมื่องานนั้นสำเร็จหรือไม่พอใจเมื่องานนั้นไม่สำเร็จ

Murray (1964: 19) ได้นิยามว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีที่สุด กระทำสิ่งยากให้บรรลุผล เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ และต้องการให้การกระทำของตนเองสูงกว่ามาตรฐานเหนือกว่าบุคคลอื่น

Mehrabian (1968: 112-115) ได้ใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) แยกองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ออกเป็น 8 องค์ประกอบดังนี้

1. ความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง (Independence) ชอบที่จะรับผิดชอบทำ งานนั้นให้สำเร็จโดยตนเองคนเดียวมากกว่า ร่วมกันทำ หลายคน
2. การเลือกกิจกรรมที่แสดงถึงความสำเร็จ หรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ (Achieve Oriented) มีเป้าหมาย มีโอกาสเป็นไปได้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายาม
3. มีความรู้สึกด้านความต้องการความสำเร็จ มากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Achieve/Failure Feeling) ความสำเร็จของตัวงานเป็นตัวกระตุ้นที่ดีให้พยายามทำงานนั้นต่อไป ไม่ใช่ทำเพราะเลี่ยงความล้มเหลว และมีความสุขเมื่อทำได้สำเร็จ
4. การเลือกเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม ประเมินความเสี่ยง มีระดับความคาดหวังตรงกับสภาพความเป็นจริง (Intermediate Risk/Realistic Aspiration Level)

5. การเลือกทำงานที่ยาก และท้าทายความสามารถ (Worth-While/ Difficult Work) ชอบงานที่ไม่เคยทำมาก่อนและเห็นว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจ

6. การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน และฝึกความชำนาญ (Skill Competition) มองว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง

7. คิดถึงกับอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน (Distant Future Perspective) เชื่อว่าอนาคตจะดีขึ้น

8. หวังผลระยะยาว (Delay Gratification) ยินดีกับความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่แม้จะต้องใช้เวลา

Atkinson (1964 cited in Mehrabian, 1968: 107-111) ได้เสนอแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เป็นโมเดลคณิตศาสตร์ ซึ่ง Atkinson เชื่อว่าสิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลกระทำ กิจกรรมต่างๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ (T_d) นั้น ขึ้นอยู่กับผลบวกขององค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. แนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จ (T_s) ซึ่งได้จากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว คือ

$$T_s = M_s \times P_s \times I_s$$

เมื่อ T_s = แนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จ
 M_s = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 P_s = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ
 I_s = ค่าของสิ่งล่อใจ (incentive value of success) ที่เป็นเป้าหมายของความสำเร็จ เท่ากับ $(1 - P_s)$

2. แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

$$T_{-f} = M_{af} \times P_f \times I_f$$

เมื่อ	T_{-f}	=	แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
	M_{af}	=	แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
	P_f	=	การรับรู้โอกาสที่จะประสบความล้มเหลว ($1 - P_s$)
	I_f	=	ค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความล้มเหลว ($1 - I_s$)

สรุปโมเดลเป็นสมการเพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

$$T_a = T_s + T_{-f} \quad \text{หรือ} \quad (M_s \times P_s \times I_s) + (M_{af} \times P_f \times I_f)$$

$$T_a = (M_s - M_{af}) [(1 - P_s) P_s]$$

เมื่อ	T_a	=	แนวโน้มที่จะกระทำ พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์
	M_s	=	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
	M_{af}	=	ความกลัวความล้มเหลวหรือความวิตกกังวล
	P_s	=	การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

ในสมการนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวกำหนดที่สำคัญของความมุ่งหวัง ความพยายาม และความอดทนเมื่อเขาคาดว่าจะมีการประเมินการกระทำ โดยเทียบกับมาตรฐานอันดีเลิศ การแสดงพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้เรียกว่าพฤติกรรมมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ (Achievement oriented behavior)

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สุพจน์ สิ้นสุวรรณวัฒน์ (2527 อ้างใน ปริญญา ฦ วันจันทร์, 2535: 27-28) กล่าวว่า การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นการวัดบุคลิกภาพด้านหนึ่ง มี 5 วิธี คือ

1. วิธีการสังเกต

2. วิธีการทดสอบ ประกอบไปด้วยข้อความต่างๆ ที่ผู้ทดสอบตั้งขึ้นโดยถือเอาเกณฑ์ปกติ นิัยคนทั่วไปเป็นมาตรฐานซึ่งเป็นคำเกี่ยวกับความกลัว ความวิตกกังวล ความสนใจในสิ่งต่างๆ หรือปฏิกิริยาที่ตนทำอยู่เสมอๆ เมื่อตกอยู่ในสภาพนั้นๆ

3. การประมาณค่า โดยเลือกคุณลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นเครื่องมือเชิดชูให้บุคลิกภาพเด่น สะดุดตา เช่นความสงบเสงี่ยม แล้วหลายๆคนช่วยกันประมาณค่าว่าบุคลิกภาพของผู้ถูกประเมินค่า อยู่ในขั้นไหน

4. การวิเคราะห์ตนเอง คือการประมาณค่าตนเอง แบบวิเคราะห์ตนเองจะเป็นคำถามแบบปรนัย จะเป็นประโยชน์ในการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน

5. การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์มีหลักคล้ายๆ กับการวิเคราะห์ตนเองต่างกันที่ผู้สัมภาษณ์ มาตั้งคำถามให้เราคิดตามเพื่อให้เราวิเคราะห์ตัวเอง ผู้สัมภาษณ์เป็นผู้จัดบันทึกและประมาณค่า บุคลิกภาพของเขา ผู้ถูกสัมภาษณ์จะไม่ว่าตนเองถูกทดสอบบุคลิกภาพ

Sagie *et al.* (1996) กล่าวว่า เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบ่งออกเป็น 2 ชนิดคือ

1. แบบทดสอบชนิดฉายภาพทางจิต ได้แก่ แบบทดสอบ TAT (Thematic Apperception Test) และแบบทดสอบ IOWA picture interpretation test การวัดทำโดยให้แต่งเรื่องสั้นจากรูปภาพที่ ใ้ให้ดู ผู้ทดสอบจะเขียนเรื่องสั้นจากภาพโดยใช้เวลาประมาณ 5 นาที โดยมีคำถามนำเช่น รูปภาพนี้ เกี่ยวกับอะไร บุคคลในภาพกำลังทำอะไร เหตุการณ์อะไรเกิดในอดีต เหตุการณ์ใดจะเกิดในอนาคต ผู้ถูกทดสอบเขียนเรื่องเกี่ยวข้องกับจินตนาการสร้างสรรค์

Piedmont (1989 อ้างใน ศิริพร ประโยค, 2542: 37) กล่าวว่า การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยแบบทดสอบ TAT มีข้อเสีย คือแบบทดสอบ TAT มีความไว (sensitive) ต่อตัวแปรภายนอกใน ขณะที่ทำการวัด ทำให้ผลการวัดคลาดเคลื่อน เช่น การชี้หน้า สภาพแวดล้อมขณะทดสอบ คุณภาพ ความสามารถของผู้นำการทดสอบ ฯลฯ และมีความยุ่งยากในการใช้และการให้คะแนนของ แบบทดสอบ TAT โดยเฉพาะเมื่อนำแบบทดสอบไปใช้ในงานวิจัย นอกจากนี้ยังมีค่าใช้จ่าย และ ระยะเวลาที่ต้องใช้ในปริมาณที่สูงเมื่อใช้แบบทดสอบอีกด้วย

2. แบบทดสอบชนิดเลือกตอบเป็นแบบทดสอบที่นักจิตวิทยาสร้างข้อคำถามขึ้นตาม แนวความคิดและทฤษฎี ให้ผู้ตอบเลือกตอบ โดยระบุลงในมาตรวัดที่กำหนดให้ แบบทดสอบชนิด

นี้เป็นแบบทดสอบที่สะดวกใช้ในการแปลผลของข้อมูล ผู้ใช้ไม่มีความจำเป็นต้องชำนาญ หรือต้องได้รับการอบรมพิเศษ

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และใช้แบบทดสอบแบบเลือกตอบโดยการประเมินตนเองเป็นเครื่องมือสำหรับรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งเป็นวิธีที่เหมาะสมกับการใช้วัดกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากและสะดวกในการแปลผลของข้อมูล

แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2515: 236-252) อธิบายว่าสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ ตลอดจนมีการบำรุงรักษาสิ่งเหล่านี้ให้อยู่ในสภาพที่เรียบร้อยใช้การได้ดีอยู่เสมอ ย่อมมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การและผลงานขององค์การโดยรวมเป็นอย่างดี สภาพที่เกื้อกูลเหล่านี้จะทำให้ผู้ทำงานดูแจ่มใสร่าเริง จิตใจสบาย มีสมาธิ มีความสุข มีความพอใจ และมีความกระตือรือร้น อยากทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น สภาพที่เกื้อกูลเหล่านี้ที่สำคัญได้แก่

1. แสงสว่าง การจัดให้มีแสงสว่างที่เพียงพอและเหมาะสมจะช่วยลดความเพื่อยอันเนื่องมาจากความเพื่อยงตา (คือใช้ตามากเกินไป) จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้ที่ทำงานดูมีชีวิตชีวา เกิดความสบายใจสบายตา ตลอดจนเพิ่มความภูมิใจให้แก่สำนักงานด้วย

2. สีภายในห้องทำงาน การทาสีในห้องทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมไม่เพียงแต่ให้ประโยชน์ในด้านความสวยงามและในด้านจิตใจหรือในด้านจิตวิทยาอย่างเดียว แต่ยังมีผลในด้านเศรษฐกิจอีกด้วย สีมีผลกระทบต่อกระตือรือร้นต่ออารมณ์ ประสาทและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์เรามาก เช่นเป็นต้นว่าสีมีอิทธิพลต่อความดันโลหิตและการพักผ่อน สีที่อยู่ระหว่างสีเหลือง สีส้มและสีแดง ถือว่าเป็นสีร้อน ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น หรือกระตุ้นให้เกิดความอบอุ่นและปลุกใจ ตรงกันข้ามกับสีน้ำเงิน สีม่วง และสีเขียวแก่ ถือว่าเป็นสีเย็น หรือทำให้เกิดความรู้สึกเยือกเย็นและทำให้จิตใจสงบ สีน้ำเงิน สีฟ้า สีเทา สีเขียวอ่อน สีเนื้อปนเทา เป็นสีที่กระตุ้นหรือชวนให้คนอยากทำงาน แต่สีน้ำเงินและสีม่วงเป็นสีที่ทำให้คนเกิดความเฉื่อยและไม่อยากทำงาน

3. ดนตรี-เสียงเพลง ในสำนักงานที่จัดให้มีดนตรี-เสียงเพลงฟังในขณะที่ทำงาน จากการทดลองได้ผลเป็นที่น่าพอใจเป็นอย่างยิ่ง ผลงานได้เพิ่มขึ้น 6-21% ทั้งนี้แล้วแต่ลักษณะงาน ในด้านผู้

ทำงานปรากฏว่ามีขวัญดีและมีอารมณ์ดีขึ้น จำนวนผู้ขาดงานและลางานลดน้อยลง การพูดคุยกันในเรื่องไร้สาระในระหว่างการทำงานก็ลดน้อยลง

4. อากาศ อุณหภูมิของอากาศในห้องทำงานสูงเป็นผลให้เกิดความร้อนอบอ้าว ซึมเซา ง่วงเหงา หงุดหงิด นื้อยๆ หรือเฉื่อยชา ไม่กระฉับกระเฉง ไม่มีจิตใจอยากทำงาน ความชุ่มชื้นของอากาศภายในสำนักงานหรือห้องทำงานเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ต้องพูดถึงเพราะปริมาณความชื้นของอากาศมีผลกระทบต่อความรู้สึกสบายหรือไม่สบายตลอดจนกระทบกระเทือนต่อสมรรถภาพของร่างกายของมนุษย์อย่างมาก

5. เสียง ในสำนักงานที่มีการคุมเสียงอย่างดี จะทำให้สมาชิกในองค์กรได้ประโยชน์คือมีความสบายหู สบายใจ และองค์กรยังได้รับประโยชน์คือผลผลิตหรือผลงานโดยรวมจะสูงขึ้น ที่สำคัญก็คือ งานนั้นมีความถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้นกว่าเดิม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2542: 223-226) แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะและนโยบาย ได้แก่ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกฎข้อบังคับต่างๆ ขององค์กร

2. โครงสร้าง ได้แก่ สายบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งลักษณะโครงสร้างนี้ก่อให้เกิดการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านและการร่วมมือกัน

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ทำเลที่ตั้งขององค์กร แสงสว่าง ลม อุณหภูมิ ฝุ่นละออง เครื่องมือและอุปกรณ์

4. กระบวนการจัดการหมายถึง การกำหนดความสัมพันธ์ให้ส่วนต่างๆ ขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย เช่น การวางแผน การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การคัดเลือกบุคลากร การประสานงาน และการควบคุมงาน

5. บรรยากาศและพฤติกรรมการทำงานขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร การรับรู้ของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์กรทำใหบุคคลากรมีการแสดงออก และเกิดปฏิสัมพันธ์กัน

Jame and Jone (อ้างใน ระวัง เนตรโพธิ์, 2542: 128-18) ได้ค้นคว้าและรวบรวมงานของนักเขียนวิชาการหลายๆท่าน และได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์การเอาไว้หลายประการได้แก่

1. โครงสร้างองค์การ (Structures) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากการบริหาร การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ การตัดสินใจ และผู้บังคับบัญชา รวมทั้งระบบและการทำงานขององค์การ

2. ระบบการทำงาน (Working Systems) เป็นเป้าหมายนโยบายขององค์การ ซึ่งเจ้าของหรือผู้ประกอบการ กำหนดขึ้นไว้เป็นหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อย การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ลักษณะขององค์ประกอบทางกายภาพทั่วไป จะเสริมสร้างกำลังใจให้แก่บุคลากรหลายๆด้านด้วยกัน อาทิเช่น

3.1 ห้องทำงาน มีแสงสว่างที่พอเหมาะ มีอุณหภูมิที่ไม่ร้อนและเย็นเกินไป มีระบบอากาศที่ถ่ายเทสะดวก จะทำให้ทำงานสดชื่นแจ่มใสตลอดเวลา

3.2 สถานที่ตั้งของหน่วยงาน อยู่ไม่ไกลจากชุมชนซึ่งติดต่อธุรกิจการงานได้ง่ายและสะดวก การคมนาคมไปมารวดเร็วเพราะสามารถประหยัดเวลา

3.3 อุปกรณ์ป้องกันอันตรายขณะทำงาน กล่าวได้ว่ามีความสำคัญและจำเป็น เนื่องจากอันตรายจากระบบประสาทเช่น หู ตา จมูก ปาก และอวัยวะต่างๆของร่างกาย ควรจะได้มีอุปกรณ์สำหรับป้องกัน เพื่อความปลอดภัยเอาไว้

3.4 สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติต่างๆ ควรจะได้มีมาตรการป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรของชาติ ไม่ให้เสื่อมโทรม โดยเฉพาะระบบนิเวศวิทยา ได้แก่ น้ำเสีย อากาศเป็นพิษ กรณีที่มี โรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก จำเป็นต้องมีมาตรการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อสุขภาพและพลานามัยที่ดี

3.5 การแปรปรวนของสิ่งแวดล้อม เกิดจากสภาพดิน ฟ้า อากาศ ซึ่งบางครั้งก็มีเหตุการณ์ร้ายแรงเกิดขึ้น ได้แก่ ภัยพิบัติและอุทกภัย สร้างความเสียหาย และเกิดความเดือดร้อนขึ้นได้ ทำให้บรรยากาศการทำงานเสียไป

4. พฤติกรรมและค่านิยมของบุคคล (Norm and Values) เป็นจิตนิสัยเฉพาะที่แสดงออกในลักษณะของการกระทำทั้งในทางสร้างสรรค์และการทำลาย ซึ่งบางครั้งทั้งพฤติกรรมและค่านิยมของบุคคล เกี่ยวข้องกับองค์การเป็นอย่างมาก เพราะสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สำหรับรายละเอียดต่างๆมีดังนี้

4.1 ความมีเหตุผล (Rationalities) เป็นคุณลักษณะของการใช้ความคิดพิจารณาว่า อะไรควรทำ และอะไรไม่ควรทำ รวมทั้งการยอมรับในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม การมีเหตุผลจะนำไปสู่การแก้ปัญหา รู้จักการวางแผนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 การประสานงานและการติดต่อ เป็นลักษณะของการสร้างความร่วมมือ เนื่องจากปัจจุบันนี้การทำงานเป็นทีมนับวันแต่จะมีความสำคัญมากขึ้น การประสานงานและการติดต่ออย่างเป็นระบบ และทั่วถึงจะทำให้ผลงานสัมฤทธิ์ผลตามความประสงค์

4.3 การปฏิบัติตามคำสั่ง เป็นองค์ประกอบเกี่ยวข้องที่สำคัญ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานสั่งให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติตามเป้าหมาย ใช้ระบบการบริหารที่เหมาะสม และสร้างบรรยากาศก็จะเกิดผลดี

4.4 ความซื่อสัตย์ของบุคคล เป็นคุณลักษณะที่ดี ทำให้เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจ จะอยู่ร่วมกับใครหรือทำงานที่ใดก็ไม่มีใครรังเกียจ ซึ่งความซื่อสัตย์นั้นจะต้องปลูกฝังให้บังเกิดทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น รวมทั้งความซื่อสัตย์ต่อองค์การอีกด้วย

4.5 กระบวนการทำงาน เป็นการกำหนดรูปแบบ และแนวทางที่ชัดเจน เพื่อปฏิบัติตาม ให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นบุคลากรจึงต้องรู้ขั้นตอนของการทำงานอย่างถูกต้อง จะทำให้สามารถขจัดปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้สำเร็จ

การวัดสิ่งแวดล้อม

การวัดสิ่งแวดล้อมเชิงประจักษ์โดยตรงมีความยุ่งยาก ผู้วิจัยจึงวัดโดยอ้อมเป็นการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ปริชญ์ ฌ วันจันทร์, 2535: 18-19) มีวิธีต่างๆ ดังนี้

1. เครื่องมือการวัดการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมทางสังคมตามแนวคิดของ คอบบ์ (Cobb) มีลักษณะเป็นเรื่องสั้น 16 ชุด แต่ละชุดมีคำตอบให้เลือก 5 คำตอบ จะนำคะแนนที่ได้จากคำตอบ 16 ชุด มารวมเป็นคะแนนรวม ซึ่งหมายถึงปริมาณการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมที่แต่ละคนได้รับ

2. เครื่องมือของซาราซันและคนอื่นๆ (Sarason *et al.*) เป็นเครื่องมือวัดการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เรียกว่า Social Support Questionnaire (S.S.Q) เครื่องมือจะประกอบด้วย

- 1) ระบุบุคคลที่ตัวผู้ตอบสามารถพึ่งพาอาศัยได้ในสถานการณ์ต่างๆ
- 2) ให้แสดงว่าผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจอย่างไรต่อการช่วยเหลือนั้น

สรุปได้ว่าสิ่งแวดล้อมประกอบด้วยการจัดองค์การ กระบวนการทำงานสภาพการทำงาน และพฤติกรรมของคนในองค์กร เนื่องจากในปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานมากและจากกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ พ.ศ. 2544-2553 ของประเทศไทย ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการสร้างสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ของประเทศไทยในช่วงเวลา 10 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2544-2553 นโยบายดังกล่าวมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. ลงทุนในการเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้เป็นพื้นฐานสำคัญ
2. ส่งเสริมให้มินวัตกรรมในระบบเศรษฐกิจและสังคม
3. ลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศและส่งเสริมอุตสาหกรรมสารสนเทศ

โดยมี กลยุทธ์ในการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาภาครัฐ (e-Government) ที่นำสื่ออิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการบริการภาครัฐ (front office) และมุ่งพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ (back office) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาด้านการศึกษา (e-Education) ที่ครอบคลุมการพัฒนาและประยุกต์สารสนเทศ (information) และความรู้ (knowledge) ที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศ สามารถประยุกต์เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการ คณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ, 2545) ดังนั้นการวัดการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมในการวิจัยครั้งนี้จึงประกอบด้วยการจัดองค์การ กระบวนการทำงาน เทคโนโลยีและความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การ ซึ่งตรงกับทัศนะของ Charles D. Winslow, William L. Bramer และมีความสอดคล้องกับแนวคิดของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช Jame และ Jone ดังนั้นปัจจัยย่อยนี้จึงมีความเหมาะสมกับกลุ่มประชากรและสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าทัศนะอื่นๆ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

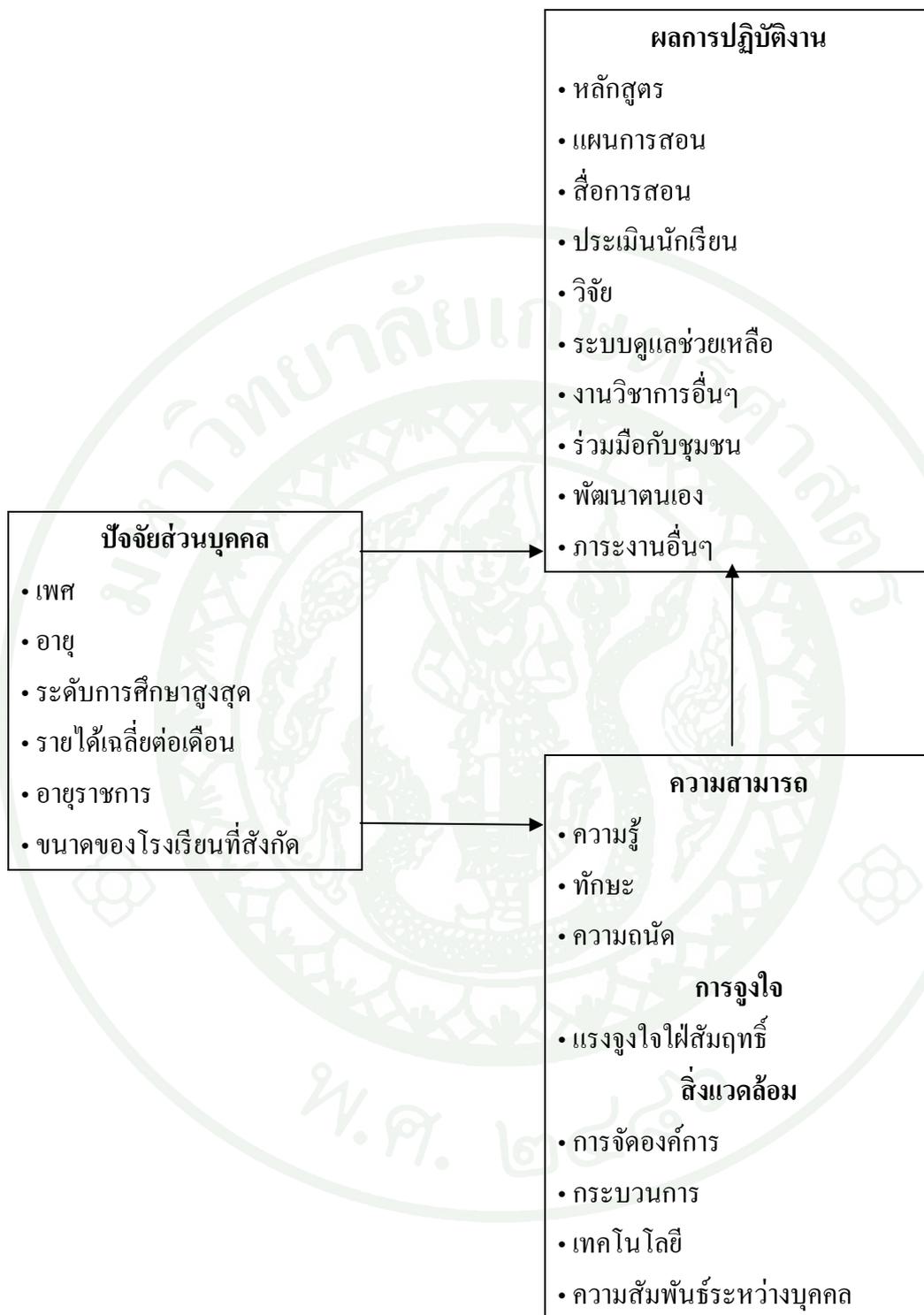
ปริญญา ณ วันจันทร์ (2535) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย เพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย จากกลุ่มโรงเรียน 8 กลุ่ม มีโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 69 โรงเรียน ได้ครู เป็นกลุ่มตัวอย่าง 400 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบวัดความเชื่อทางพุทธ แบบวัดการปฏิบัติทางพุทธ แบบวัดอิทธิบาท 4 แบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพครู แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสอบถามทางผล พบว่าทัศนคติต่อวิชาชีพครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุน จากสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก ความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ อิทธิบาท 4 ทัศนคติต่อวิชาชีพครู ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ในการสนับสนุน จากสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพ ในการทำงานของครูได้ โดยมีทัศนคติต่อวิชาชีพครูและแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรสำคัญ ความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ อิทธิบาท 4 ทัศนคติต่อวิชาชีพครู ความเชื่ออำนาจในตน และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกัน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงาน ของครูที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยได้ สูงกว่าครูที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานสูง ครูที่มีอายุราชการมากและอายุราชการปานกลาง จะมีประสิทธิภาพ ในการทำงานมากกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย ครูวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูสูง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า กลุ่มครูวุฒิการศึกษาปริญญาตรีที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพต่ำ ครูที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า ครูที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

น้ำจิต ชาวันดี (2544) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ ระดับการศึกษาและความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนหรือรายได้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความยุติธรรมในการทำงาน นโยบายและการบริการงาน

สุทธิดา แก้วปลั่ง (2545) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโทรศัพท์ จังหวัดลำปาง พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่มีใช้ตัวเงินที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน(สายงาน) และรายได้ 2) ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน(สายงาน) สถานภาพและรายได้ 3) ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ 4) ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านนโยบาย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน(สายงาน) สถานภาพ และรายได้ 5) ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ 6) ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน(สายงาน) สถานภาพ และรายได้ และ 7) ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้

จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 10

ผลการปฏิบัติงาน	ประกอบด้วย	<ul style="list-style-type: none"> • หลักสูตร • แผนการสอน • สื่อการสอน • ประเมินนักเรียน • วิจัย
		<ul style="list-style-type: none"> • ระบบดูแลช่วยเหลือ • งานวิชาการอื่นๆ • ร่วมมือกับชุมชน • พัฒนาตนเอง • ภาระงานอื่นๆ
	วัดจาก	การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา
ความสามารถ	ประกอบด้วย	<ul style="list-style-type: none"> • ความรู้ • ทักษะ • ความถนัด
	วัดจาก	การรับรู้ความสามารถในตนเอง (มีติความมั่นใจ)
การจูงใจ	ประกอบด้วย	• แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
	วัดจาก	ประเมินตนเองจากแบบสอบถามทางจิตวิทยา
สิ่งแวดล้อม	ประกอบด้วย	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดองค์การ • กระบวนการ • เทคโนโลยี • ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ
	วัดจาก	การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน



ภาพที่ 10 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งได้ทำแบบสอบถามโดยการค้นคว้าจากเอกสาร ทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางประกอบในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัด นครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2552 จำนวนทั้งสิ้น 3,652 คน จาก 158 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2552)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู คือ ข้าราชการครูจากสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของ Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	=	ขนาดของกลุ่มประชากร
e	=	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{3,652}{1 + (3,652)(0.05)^2} \\ &= 361 \text{ คน} \end{aligned}$$

จำนวนขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้จากสูตร Yamane เป็นขนาดตัวอย่างขั้นต่ำ ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง ทำการเก็บเพิ่มเติมเป็นทั้งสิ้น 400 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่สำรวจถึงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check-list) กำหนดให้ใช้มาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) และมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุราชการ และขนาดโรงเรียนที่สังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยมี 3 ตัวแปรคือ

1. ความสามารถเป็นแบบวัดการรับรู้ความสามารถในตนเอง ตามวิธีของ Bandura Albert โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีของ สุพานี สฤษฏ์วานิช, Charles D. Winslow, William L. Bramer และเนื้อหาตามเกณฑ์ลักษณะของครูที่ดีตามมาตรฐานของคุรุสภา (พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49) เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวน 12 ข้อ โดยใช้ลักษณะคำถามแบบ Rating scale 5 ระดับ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบตามระดับความมั่นใจระหว่างมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด กำหนดให้ใช้มาตรวัดเป็นประเภทช่วง (Interval Scale)

การแปลผลคะแนนของข้อคำถาม แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งระดับความมั่นใจ โดยกำหนดคะแนนจากค่าอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนมากที่สุด-คะแนนน้อยที่สุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความมั่นใจ
4.21 – 5.00	ระดับความมั่นใจมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับความมั่นใจมาก
2.61 – 3.40	ระดับความมั่นใจปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับความมั่นใจน้อย
1.00 – 1.80	ระดับความมั่นใจน้อยที่สุด

2. การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบวัดที่ได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ ปนัดดา ชำนาญสุข (2544) ได้แปลเป็นภาษาไทยมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Mehrabian และ โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีของ Mccllland และ Atkinson มีจำนวน 38 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก 19 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ 19 ข้อ โดยใช้ลักษณะคำถามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบระหว่าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดค่าให้ใช้มาตรวัดเป็นประเภทช่วง (Interval Scale)

ข้อคำถามเชิงบวก 19 ข้อ ดังนี้ ข้อ 1, 3, 7, 8, 10, 12, 13, 16, 18, 20, 21, 24, 25, 28, 30, 32, 33, 35, 36

ข้อคำถามเชิงลบ 19 ข้อ ดังนี้ ข้อ 2, 4, 5, 6, 9, 11, 14, 15, 17, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 31, 34, 37, 38

โดยที่เกณฑ์การให้คะแนนข้อความของแบบสอบถามในส่วนการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่เป็นข้อความเชิงบวก และข้อความที่เป็นเชิงลบ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เฉย ๆ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลผลคะแนนของข้อความ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยกำหนดคะแนนจากค่าอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนมากที่สุด-คะแนนน้อยที่สุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4.21 – 5.00	ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
2.61 – 3.40	ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
1.00 – 1.80	ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำที่สุด

3. การรับรู้การสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อม สร้างขึ้นจากการรวบรวม แนวคิดทฤษฎีโดยกำหนดสภาพแวดล้อมเป็น 3 ด้าน ตามทัศนะของ Charles D. Winslow, William L. Bramer ได้แก่ การจัดองค์การ, กระบวนการทำงาน, เทคโนโลยีและปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็น

ข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวน 12 ข้อ โดยใช้ลักษณะคำถามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบระหว่าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดให้ใช้มาตรวัดเป็นประเภทช่วง (Interval Scale)

การแปลผลคะแนนของข้อคำถาม แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งระดับการรับรู้การสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดคะแนนจากค่าอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนมากที่สุด}-\text{คะแนนน้อยที่สุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อม
4.21 – 5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับมาก
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับน้อย
1.00 – 1.80	ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู เป็นการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ใช้เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ โดยใช้ลักษณะคำถามแบบ Rating scale 5 ระดับ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างเลือกตอบระหว่าง ดีมาก ดี ปานกลาง ควรปรับปรุง ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง กำหนดให้ใช้มาตรวัดเป็นประเภทช่วง (Interval Scale)

การแปลผลคะแนนของข้อคำถาม แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ดีมาก ดี ปานกลาง ควรปรับปรุง ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง โดยการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งระดับผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดคะแนนจากค่าอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนมากที่สุด-คะแนนน้อยที่สุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับผลการปฏิบัติงาน
4.21 – 5.00	ระดับผลการปฏิบัติงานดีมาก
3.41 – 4.20	ระดับผลการปฏิบัติงานดี
2.61 – 3.40	ระดับผลการปฏิบัติงานปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับผลการปฏิบัติงานควรปรับปรุง
1.00 – 1.80	ระดับผลการปฏิบัติงานควรปรับปรุงอย่างยิ่ง

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หนังสือ บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาประมวลเป็นกรอบแนวคิด กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัย และกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิด และให้มีความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

5. นำแบบสอบถามผลการปฏิบัติงานไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่จะทำการศึกษา และไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าความสอดคล้องภายใน ใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับคือ 0.866

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการเขตการศึกษาเขต 1 จังหวัดนครราชสีมา เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการครูในสังกัดเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามส่งให้โดยตรงกับกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับมาคืนยังผู้วิจัย

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากนั้นดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา 373 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.25 โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลทั้งหมด 31 วัน ตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2552 ถึงวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2553

4. นำแบบสอบถามที่มีความถูกต้อง และสมบูรณ์ครบถ้วนที่ได้รับคืนไปทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง และสมบูรณ์ของข้อมูล

2. การลงรหัสข้อมูล นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบข้อมูลแล้วมากำหนดใส่รหัส
3. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อาชีพ และขนาดโรงเรียนที่สังกัด
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้หาค่าเฉลี่ยของข้อมูลแต่ละกลุ่ม ได้แก่ การรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อม และผลการปฏิบัติงาน
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้วัดการกระจายของข้อมูลที่มีการหาค่าเฉลี่ย
4. t-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลสองกลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05
5. F-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลมากกว่าสองกลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05
6. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) สำหรับใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้การสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อม กับผลการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทั้งสิ้น 400 ชุด ได้กลับคืนมา 373 คิดเป็นร้อยละ 93.25 ซึ่งเกินกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่คำนวณได้จากสูตรของ Yamane (กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณจำนวน 361 คน) ผู้วิจัยนำเสนอและอธิบายผลการวิจัย โดยจำแนกออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งนำเสนอข้อมูลโดยแสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น จำแนกออกเป็นรายชื่อ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับเงินเดือน อายุราชการ และขนาดของโรงเรียนที่สังกัด ปรากฏผลดังตารางที่ 1 พบว่า

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 69.7 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 30.3 เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่ร้อยละ 51.5 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี รองลงมาร้อยละ 35.7 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 8.8 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และร้อยละ 4.0 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ตามลำดับ

ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 90.10 จบปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 6.7 จบปริญญาโท และร้อยละ 3.20 จบในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านรายได้ร้อยละ 29.8 มีรายได้ 25,001-30,000

บาท รองลงมาร้อยละ 28.7 มีรายได้ 30,001-35,000 บาท ร้อยละ 16.9 มีรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 15.3 มีรายได้ 15,001-25,000 บาท ร้อยละ 5.6 มีรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท และร้อยละ 3.7 มีรายได้ 10,001-15,000 บาท ตามลำดับ

อายุราชการ ส่วนใหญ่ร้อยละ 46.7 มีอายุราชการ 21-30 ปี รองลงมาร้อยละ 28.4 ปี มีอายุราชการ 31-40 ปี ร้อยละ 16.1 มีอายุราชการ 11-20 ปี และร้อยละ 8.8 มีอายุราชการ 0-10 ปี ด้านโรงเรียนในสังกัดส่วนใหญ่ร้อยละ 36.2 สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก รองลงมาร้อยละ 35.4 สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 17.2 สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ และร้อยละ 11.2 สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

(n = 373)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	113	30.3
หญิง	260	69.7
อายุ (ปี)		
20-30	15	4.0
31-40	33	8.8
41-50	133	35.7
51-60	192	51.5
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	3.2
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	336	90.1
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	25	6.7
ระดับเงินเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	21	5.6
10,001-15,000 บาท	14	3.7
15,001-20,000 บาท	41	11.0
20,001-25,000 บาท	16	4.3
25,001-30,000 บาท	110	29.5

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
ระดับเงินเดือน		
30,001-35,000 บาท	108	29.0
35,001 บาทขึ้นไป	63	16.9
อายุราชการ (ปี)		
0-10	33	8.8
11-20	60	16.1
21-30	174	46.7
31-40	106	28.4
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	135	36.2
ขนาดกลาง	132	35.4
ขนาดใหญ่	64	17.2
ขนาดใหญ่พิเศษ	42	11.2

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่กำหนดโดย กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2550 โดยภาพรวม และจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ทั้งหมด 10 ข้อ

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกผลการปฏิบัติงานเป็นรายชื่อ

	ระดับผลการปฏิบัติงาน					Mean	S.D.	ระดับ
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง			
1. การวิเคราะห์หลักสูตรและเตรียมการสอน	41 (11)	248 (66.5)	82 (22)	2 (0.5)	0 (0)	3.88	0.58	ดี
2. การจัดการเรียนการสอนและพัฒนาแผนการเรียนรู้	35 (9.4)	281 (75.3)	55 (14.7)	2 (0.5)	0 (0)	3.94	0.51	ดี
3. การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	40 (10.7)	228 (61.1)	103 (27.6)	2 (0)	0 (0)	3.82	0.61	ดี
4. การวัดและประเมินผลนักเรียน	50 (13.4)	270 (72.4)	53 (14.2)	0 (0)	0 (0)	3.99	0.55	ดี
5. การวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา	25 (6.7)	173 (46.4)	166 (44.5)	9 (2.4)	0 (0)	3.57	0.65	ดี
6. การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	80 (21.4)	232 (62.2)	60 (16.1)	1 (0.3)	0 (0)	4.05	0.62	ดี
7. การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา	95 (25.5)	218 (58.4)	60 (16.1)	0 (0)	0 (0)	4.09	0.64	ดี
8. การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคลากรชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน	142 (38.1)	212 (56.8)	19 (5.1)	0 (0)	0 (0)	4.33	0.57	ดีมาก
9. การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	93 (24.9)	240 (64.3)	40 (10.7)	0 (0)	0 (0)	4.14	0.58	ดี
10. การปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	103 (27.6)	232 (62.2)	38 (10.2)	0 (0)	0 (0)	4.17	0.59	ดี
รวม						4.00	0.39	ดี

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

		เพศชาย	เพศหญิง
1. การวิเคราะห์หลักสูตรและเตรียมการสอน	Mean	3.83	3.90
	S.D.	0.53	0.60
	ระดับ	ดี	ดี
2. การจัดการเรียนการสอนและพัฒนาแผนการเรียนรู้	Mean	3.92	3.94
	S.D.	0.50	0.51
	ระดับ	ดี	ดี
3. การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	Mean	3.80	3.83
	S.D.	0.55	0.63
	ระดับ	ดี	ดี
4. การวัดและประเมินผลนักเรียน	Mean	4.02	3.98
	S.D.	0.52	0.53
	ระดับ	ดี	ดี
5. การวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา	Mean	3.54	3.58
	S.D.	0.67	0.65
	ระดับ	ดี	ดี
6. การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	Mean	4.05	4.05
	S.D.	0.60	0.63
	ระดับ	ดี	ดี
7. การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา	Mean	4.14	4.07
	S.D.	0.65	0.63
	ระดับ	ดี	ดี
8. การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน	Mean	4.33	4.33
	S.D.	0.59	0.56
	ระดับ	ดีมาก	ดีมาก
9. การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	Mean	4.03	4.19
	S.D.	0.63	0.55
	ระดับ	ดี	ดี
10. การปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	Mean	4.11	4.20
	S.D.	0.65	0.56
	ระดับ	ดี	ดี

ตารางที่ 6 (ต่อ)

		เพศชาย	เพศหญิง
	Mean	3.98	4.01
รวม	S.D.	0.39	0.40
	ระดับ	ดี	ดี

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเพศชายมีระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ส่วนข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

		20-30	31-40	41-50	51-60
1. การวิเคราะห์หลักสูตรและเตรียมการสอน	Mean	3.20	3.61	4.01	3.89
	S.D.	0.41	0.50	0.56	0.57
	ระดับ	ปานกลาง	ดี	ดี	ดี
2. การจัดการเรียนการสอนและพัฒนาแผนการเรียนรู้	Mean	3.87	3.73	4.00	3.93
	S.D.	0.35	0.52	0.52	0.50
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี

ตารางที่ 7 (ต่อ)

		20-30	31-40	41-50	51-60
3. การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	Mean	3.80	3.39	3.89	3.85
	S.D.	0.68	0.61	0.61	0.58
	ระดับ	ดี	ปานกลาง	ดี	ดี
4. การวัดและประเมินผลนักเรียน	Mean	4.00	4.00	4.02	4.00
	S.D.	0.53	0.53	0.54	0.51
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี
5. การวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา	Mean	3.73	3.45	3.72	3.48
	S.D.	0.46	0.51	0.63	0.68
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี
6. การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	Mean	3.80	3.82	4.09	4.08
	S.D.	0.41	0.39	0.57	0.69
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี
7. การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา	Mean	3.60	3.82	4.19	4.11
	S.D.	0.51	0.53	0.64	0.64
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี
8. การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน	Mean	4.27	4.39	4.32	4.33
	S.D.	0.46	0.56	0.56	0.59
	ระดับ	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก
9. การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	Mean	3.87	4.03	4.31	4.07
	S.D.	0.35	0.17	0.60	0.60
	ระดับ	ดี	ดี	ดีมาก	ดี
10. การปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	Mean	4.00	4.06	4.27	4.14
	S.D.	0.53	0.50	0.58	0.61
	ระดับ	ดี	ดี	ดีมาก	ดี
	Mean	3.81	3.81	4.08	3.99
รวม	S.D.	0.25	0.26	0.38	0.41
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอายุพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างอายุระดับ 20-30 ปี มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือการวัดและประเมินผลนักเรียน

และการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวิเคราะห์หลักสูตรและเตรียมการสอน มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างอายุระดับ 31-40 ปี มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างอายุระดับ 41-50 ปี มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมาคือ การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างอายุระดับ 51-60 ปี มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ การปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า
1. การวิเคราะห์หลักสูตรและเตรียมการ สอน	Mean	4.00	3.87	3.92
	S.D.	0.85	0.58	0.49
	ระดับ	ดี	ดี	ดี
2. การจัดการเรียนการสอนและพัฒนา แผนการเรียนรู้	Mean	4.25	3.93	3.80
	S.D.	0.62	0.48	0.71
	ระดับ	ดีมาก	ดี	ดี
3. การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	Mean	3.67	3.82	3.88
	S.D.	0.98	0.59	0.67
	ระดับ	ดี	ดี	ดี
4. การวัดและประเมินผลนักเรียน	Mean	4.08	4.00	3.84
	S.D.	0.79	0.51	0.55
	ระดับ	ดี	ดี	ดี
5. การวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา	Mean	3.67	3.57	3.56
	S.D.	0.78	0.66	0.51
	ระดับ	ดี	ดี	ดี
6. การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	Mean	3.92	4.04	4.20
	S.D.	0.67	0.62	0.58
	ระดับ	ดี	ดี	ดี
7. การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของ สถานศึกษา	Mean	4.00	4.10	4.12
	S.D.	0.85	0.64	0.44
	ระดับ	ดี	ดี	ดี
8. การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน	Mean	4.00	4.33	4.48
	S.D.	0.60	0.57	0.51
	ระดับ	ดี	ดีมาก	ดีมาก
9. การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	Mean	4.00	4.13	4.40
	S.D.	0.85	0.57	0.50
	ระดับ	ดี	ดี	ดีมาก
10. การปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ ได้รับมอบหมาย	Mean	4.25	4.16	4.28
	S.D.	0.62	0.59	0.54
	ระดับ	ดีมาก	ดี	ดีมาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า
	Mean	3.98	4.00	4.05
รวม	S.D.	0.66	0.39	0.32
	ระดับ	ดี	ดี	ดี

จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการจัดการเรียนการสอนตามแผนการเรียนรู้และการพัฒนาแผนการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือการวัดและประเมินผลนักเรียน มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และการวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาปริญญาโท มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามระดับ
เงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

		น้อย กว่า 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001 บาท ขึ้นไป
1. การวิเคราะห์หลักสูตร และเตรียมการสอน	Mean	3.19	3.71	3.95	3.94	3.93	3.92	3.94
	S.D.	0.40	0.47	0.59	0.44	0.57	0.60	0.54
	ระดับ	ปาน กลาง	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี
2. การจัดการเรียนการ สอนและพัฒนาแผนการ เรียนรู้	Mean	3.76	4.07	3.90	3.81	3.89	3.95	4.06
	S.D.	0.44	0.27	0.58	0.54	0.51	0.55	0.40
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี
3. การใช้และพัฒนาสื่อ การเรียนการสอน	Mean	3.48	3.93	3.78	3.63	3.76	3.94	3.87
	S.D.	0.51	0.83	0.65	0.50	0.57	0.61	0.61
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี
4. การวัดและประเมินผล นักเรียน	Mean	3.76	4.29	3.95	3.94	3.88	4.05	4.14
	S.D.	0.44	0.47	0.59	0.68	0.52	0.54	0.40
	ระดับ	ดี	ดีมาก	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี
5. การวิจัยหรือนำ ผลการวิจัยไปแก้ปัญหา	Mean	3.57	3.86	3.83	3.81	3.46	3.52	3.57
	S.D.	0.51	0.36	0.67	0.66	0.63	0.65	0.73
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี
6. การจัดระบบการดูแล ช่วยเหลือเพื่อการ ส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียน	Mean	3.67	3.93	4.05	3.94	4.11	4.00	4.21
	S.D.	0.48	0.27	0.55	0.57	0.61	0.60	0.77
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี	ดีมาก
7. การร่วมปฏิบัติงาน วิชาการของสถานศึกษา	Mean	3.57	4.07	3.98	3.94	4.14	4.14	4.24
	S.D.	0.51	0.62	0.47	0.68	0.68	0.66	0.56
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี	ดีมาก
8. การประสานความ ร่วมมือกับผู้ปกครองและ บุคลากรในชุมชนเพื่อ พัฒนาผู้เรียน	Mean	4.10	4.43	4.24	4.13	4.43	4.31	4.37
	S.D.	0.30	0.51	0.62	0.62	0.57	0.60	0.52
	ระดับ	ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

		น้อย กว่า 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001 ขึ้นไป
9. การพัฒนาตนเองและ พัฒนาวิชาชีพ	Mean	3.90	4.00	4.20	4.06	4.22	4.10	4.17
	S.D.	0.30	0.00	0.56	0.57	0.61	0.67	0.50
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี	ดีมาก	ดี	ดี
10. การปฏิบัติงานตาม ภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับ มอบหมาย	Mean	4.00	4.29	4.12	3.94	4.27	4.13	4.21
	S.D.	0.45	0.47	0.64	0.57	0.65	0.57	0.54
	ระดับ	ดี	ดีมาก	ดี	ดี	ดีมาก	ดี	ดีมาก
รวม	Mean	3.70	4.06	4.00	3.91	4.01	4.01	4.08
	S.D.	0.25	0.19	0.40	0.38	0.40	0.43	0.35
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี	ดี

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มเงินเดือนพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวิเคราะห์หลักสูตรและเตรียมการสอนในระดับใด มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมาคือการวัดและประเมินผลนักเรียน และการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.29 และผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวิเคราะห์หลักสูตรและเตรียมการสอน มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม

		0-10	11-20	21-30	31-40
1. การวิเคราะห์หลักสูตรและเตรียมการสอน	Mean	3.36	3.92	3.98	3.86
	S.D.	0.49	0.53	0.58	0.56
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี
2. การจัดการเรียนการสอนและพัฒนาแผนการเรียนรู้	Mean	3.88	3.93	3.95	3.92
	S.D.	0.41	0.61	0.54	0.43
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี
3. การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	Mean	3.64	3.73	3.80	3.96
	S.D.	0.70	0.63	0.61	0.55
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี
4. การวัดและประเมินผลนักเรียน	Mean	4.00	3.93	3.95	3.96
	S.D.	0.56	0.55	0.53	0.55
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี
5. การวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา	Mean	3.67	3.82	3.49	3.54
	S.D.	0.48	0.68	0.65	0.66
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี
6. การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	Mean	3.76	3.97	4.07	4.14
	S.D.	0.44	0.45	0.65	0.67
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี
7. การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา	Mean	3.73	4.12	4.11	4.16
	S.D.	0.57	0.49	0.70	0.60
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี
8. การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน	Mean	4.27	4.25	4.33	4.39
	S.D.	0.45	0.51	0.59	0.59
	ระดับ	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก
9. การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	Mean	3.97	4.26	4.16	4.11
	S.D.	0.30	0.48	0.66	0.54
	ระดับ	ดี	ดีมาก	ดี	ดี

ตารางที่ 10 (ต่อ)

		0-10	11-20	21-30	31-40
10. การปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	Mean	4.15	4.13	4.24	4.09
	S.D.	0.51	0.50	0.62	0.61
	ระดับ	ดี	ดี	ดีมาก	ดี
รวม	Mean	3.84	4.01	4.01	4.03
	S.D.	0.31	0.33	0.42	0.39
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอายุราชการพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 0-10 ปี มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวิเคราะห์หลักสูตรและเตรียมการสอน มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 11-20 ปี มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 21-30 ปี มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 31-40 ปี มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือ การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
1. การวิเคราะห์หลักสูตรและเตรียมการสอน	Mean	3.77	3.92	4.00	3.90
	S.D.	0.60	0.56	0.56	0.58
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี
2. การจัดการเรียนการสอนและพัฒนาแผนการเรียนรู้	Mean	3.90	3.97	3.97	3.90
	S.D.	0.54	0.46	0.53	0.53
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี
3. การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	Mean	3.79	3.85	3.83	3.81
	S.D.	0.67	0.61	0.52	0.55
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี
4. การวัดและประเมินผลนักเรียน	Mean	3.95	4.06	3.97	3.95
	S.D.	0.56	0.47	0.53	0.54
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี
5. การวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา	Mean	3.53	3.63	3.64	3.43
	S.D.	0.69	0.66	0.60	0.59
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี
6. การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	Mean	3.87	4.16	4.23	3.98
	S.D.	0.58	0.56	0.61	0.78
	ระดับ	ดี	ดี	ดีมาก	ดี
7. การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา	Mean	3.91	4.26	4.12	4.09
	S.D.	0.63	0.62	0.60	0.66
	ระดับ	ดี	ดีมาก	ดี	ดี

ตารางที่ 11 (ต่อ)

		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่ พิเศษ
8. การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน	Mean	4.24	4.42	4.37	4.26
	S.D.	0.55	0.57	0.55	0.63
	ระดับ	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก
9. การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	Mean	4.13	4.12	4.25	4.07
	S.D.	0.53	0.67	0.50	0.56
	ระดับ	ดี	ดี	ดีมาก	ดี
10. การปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ ได้รับมอบหมาย	Mean	4.15	4.29	4.08	4.05
	S.D.	0.55	0.62	0.57	0.58
	ระดับ	ดี	ดีมาก	ดี	ดี
รวม	Mean	3.92	4.07	4.05	3.94
	S.D.	0.40	0.38	0.36	0.41
	ระดับ	ดี	ดี	ดี	ดี

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนที่สังกัดพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประสานความ

ร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

2. การวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 12 ในการศึกษาผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถโดยวัดจากระดับความมั่นใจทั้งหมด 12 ข้อ พบว่าข้าราชการครูมีระดับความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความมั่นใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความสามารถในการตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน และความสามารถในการสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครอง มีความมั่นใจในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.36 รองลงมาคือความสามารถในการทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความมั่นใจในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนระดับความมั่นใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้นในเวลาที่รวดเร็ว มีระดับความมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ

	ระดับความมั่นใจ					Mean	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน	59 (15.8)	241 (64.6)	69 (18.5)	4 (1.1)	0 (0)	3.95	0.62	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

	ระดับความมั่นใจ					Mean	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2. สามารถจัดทำแผนการสอน สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม	44 (11.8)	224 (60.1)	101 (27.1)	4 (1.1)	0 (0)	3.93	2.17	มาก
3. สามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาที่ท่านสอนได้	142 (38.1)	222 (59.5)	9 (2.4)	0 (0)	0 (0)	4.36	0.53	มากที่สุด
4. มีความรู้เพียงพอต่อการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	76 (20.4)	241 (64.6)	56 (15)	0 (0)	0 (0)	4.05	0.59	มาก
5. สามารถสื่อสารเนื้อหา ความรู้ให้นักเรียนเข้าใจได้ง่าย	62 (16.6)	252 (67.6)	59 (15.8)	0 (0)	0 (0)	4.00	0.57	มาก
6. สามารถทำงานภายใต้สภาวะกดดันได้ เช่น นักเรียนทะเลาะกัน, ผู้ปกครองมีเรื่องร้องเรียน	67 (18)	222 (59.5)	77 (20.6)	4 (1.1)	3 (0.8)	3.93	0.71	มาก
7. สามารถปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น ในเวลาที่รวดเร็ว	53 (14.2)	207 (55.5)	112 (30)	1 (0.3)	0 (0)	3.84	0.65	มาก
8. สามารถเป็นผู้นำในการทำงานต่างๆได้	78 (20.9)	204 (54.7)	88 (23.6)	3 (0.8)	0 (0)	3.96	0.69	มาก
9. เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหา สามารถให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	82 (22)	214 (57.4)	73 (19.6)	4 (1.1)	0 (0)	4.00	0.68	มาก
10. สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้	144 (38.6)	203 (54.4)	26 (7)	0 (0)	0 (0)	4.32	0.60	มากที่สุด
11. พัฒนาตนเองด้วยการฝึกฝน หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญในการสอน	98 (26.3)	242 (64.9)	30 (8)	3 (0.8)	0 (0)	4.17	0.59	มาก
12. สามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้	155 (41.6)	198 (53.1)	20 (5.4)	0 (0)	0 (0)	4.36	0.58	มากที่สุด
รวม						4.08	0.46	มาก

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นรายข้อ โดย
จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

		เพศชาย	เพศหญิง
1. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน	Mean	4.04	3.92
	S.D.	0.55	0.65
	ระดับ	มาก	มาก
2. สามารถจัดทำแผนการสอน สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม	Mean	3.86	3.81
	S.D.	0.61	0.65
	ระดับ	มาก	มาก
3. สามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ ท่านสอนได้	Mean	4.50	4.30
	S.D.	0.50	0.53
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด
4. มีความรู้เพียงพอต่อการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	Mean	4.23	3.98
	S.D.	0.52	0.61
	ระดับ	มากที่สุด	มาก
5. สามารถสื่อสารเนื้อหา ความรู้ให้นักเรียนเข้าใจได้ง่าย	Mean	4.02	4.00
	S.D.	0.58	0.57
	ระดับ	มาก	มาก
6. สามารถทำงานภายใต้สภาวะกดดันได้ เช่น นักเรียน ทะเลาะกัน, ผู้ปกครองมีเรื่องร้องเรียน	Mean	4.10	3.85
	S.D.	0.68	0.70
	ระดับ	มาก	มาก
7. สามารถปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น ในเวลาที่รวดเร็ว	Mean	3.80	3.85
	S.D.	0.63	0.66
	ระดับ	มาก	มาก
8. สามารถเป็นผู้นำในการทำงานต่างๆได้	Mean	4.06	3.91
	S.D.	0.69	0.69
	ระดับ	มาก	มาก
9. เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหา สามารถให้ความ ช่วยเหลือและคำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	Mean	3.99	4.01
	S.D.	0.74	0.65
	ระดับ	มาก	มาก
10. สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาได้	Mean	4.34	4.31
	S.D.	0.64	0.58
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด

ตารางที่ 13 (ต่อ)

		เพศชาย	เพศหญิง
11. พัฒนาการเองด้วยการฝึกฝน หากความรู้เพิ่มเติมอยู่ เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญในการสอน	Mean	4.16	4.17
	S.D.	0.58	0.60
	ระดับ	มาก	มาก
12. สามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและ ผู้ปกครองได้	Mean	4.50	4.30
	S.D.	0.57	0.58
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด
รวม	Mean	4.13	4.03
	S.D.	0.40	0.39
	ระดับ	มาก	มาก

จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเพศชายมีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนได้ และสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สามารถปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น ในเวลาที่รวดเร็ว มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

ส่วนข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือสามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนได้ และสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือสามารถจัดทำแผนการสอน สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นรายข้อ โดย
จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

		20-30	31-40	41-50	51-60
1. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน	Mean	4.00	3.76	3.85	4.05
	S.D.	0.53	0.66	0.51	0.67
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
2. สามารถจัดทำแผนการสอน สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม	Mean	3.87	3.48	3.78	3.91
	S.D.	0.64	0.51	0.56	0.68
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
3. สามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ท่านสอนได้	Mean	4.00	4.15	4.29	4.46
	S.D.	0.00	0.36	0.52	0.55
	ระดับ	มาก	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด
4. มีความรู้เพียงพอต่อการวิเคราะห์แก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น	Mean	4.27	3.76	4.11	4.05
	S.D.	0.70	0.56	0.50	0.63
	ระดับ	มากที่สุด	มาก	มาก	มาก
5. สามารถสื่อสารเนื้อหา ความรู้ให้ นักเรียนเข้าใจได้ง่าย	Mean	3.73	3.79	4.02	4.06
	S.D.	0.46	0.42	0.58	0.58
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
6. สามารถทำงานภายใต้สภาวะกดดันได้ เช่น นักเรียนทะเลาะกัน, ผู้ปกครองมีเรื่องร้องเรียน	Mean	3.73	3.39	3.95	4.02
	S.D.	0.46	0.56	0.80	0.63
	ระดับ	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก
7. สามารถปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น ในเวลาที่รวดเร็ว	Mean	4.13	3.55	3.76	3.92
	S.D.	0.99	0.51	0.64	0.63
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
8. สามารถเป็นผู้นำในการทำงานต่างๆได้	Mean	4.20	3.39	4.05	3.97
	S.D.	0.77	0.50	0.70	0.66
	ระดับ	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก
9. เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหา สามารถให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	Mean	3.80	3.70	4.03	4.05
	S.D.	0.41	0.59	0.58	0.76
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
10. สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้	Mean	4.20	3.94	4.41	4.33
	S.D.	0.41	0.61	0.58	0.60
	ระดับ	มาก	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด

ตารางที่ 14 (ต่อ)

		20-30	31-40	41-50	51-60
11. พัฒนาดตนเองด้วยการฝึกฝน หาคความรู้ เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญใน การสอน	Mean	4.27	3.94	4.20	4.17
	S.D.	0.46	0.35	0.56	0.64
	ระดับ	มากที่สุด	มาก	มาก	มาก
12. สามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้	Mean	4.53	3.73	4.48	4.38
	S.D.	0.52	0.52	0.53	0.57
	ระดับ	มากที่สุด	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด
รวม	Mean	4.06	3.71	4.08	4.11
	S.D.	0.38	0.27	0.35	0.42
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก

จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอายุพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างอายุระดับ 20-30 ปี มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 รองลงมาคือมีความรู้เพียงพอต่อการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และพัฒนาดตนเองด้วยการฝึกฝน หาคความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญในการสอน มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือสามารถสื่อสารเนื้อหา ความรู้ให้นักเรียนเข้าใจได้ง่ายและสามารถทำงานภายใต้สภาวะกดดันได้ เช่น นักเรียนทะเลาะกัน, ผู้ปกครองมีเรื่องร้องเรียน มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างอายุระดับ 31-40 ปี มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ท่านสอนได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ และพัฒนาดตนเองด้วยการฝึกฝน หาคความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญในการสอน มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สามารถทำงานภายใต้สภาวะกดดันได้ เช่น นักเรียนทะเลาะกัน, ผู้ปกครองมีเรื่องร้องเรียน และสามารถเป็นผู้นำใน

การทำงานต่างๆ ได้มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างอายุระดับ 41-50 ปี มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สามารถปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น ในเวลาที่รวดเร็ว มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างอายุระดับ 51-60 ปี มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ สามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือสามารถจัดทำแผนการสอนสื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า
1. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน	Mean	3.25	3.96	4.20
	S.D.	0.75	0.60	0.58
	ระดับ	ปานกลาง	มาก	มาก
2. สามารถจัดทำแผนการสอน สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม	Mean	3.33	3.82	4.12
	S.D.	0.49	0.63	0.60
	ระดับ	ปานกลาง	มาก	มาก

ตารางที่ 15 (ต่อ)

		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า
3. สามารถตอบข้อซักถามของนักเรียน เกี่ยวกับเนื้อหาที่ท่านสอนได้	Mean	4.17	4.37	4.32
	S.D.	0.39	0.52	0.63
	ระดับ	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด
4. มีความรู้เพียงพอต่อการวิเคราะห์แก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น	Mean	3.58	4.08	3.96
	S.D.	0.51	0.59	0.61
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
5. สามารถสื่อสารเนื้อหา ความรู้ให้ นักเรียนเข้าใจได้ง่าย	Mean	3.25	4.04	4.00
	S.D.	0.45	0.57	0.41
	ระดับ	ปานกลาง	มาก	มาก
6. สามารถทำงานภายใต้สภาวะกดดันได้ เช่น นักเรียนทะเลาะกัน, ผู้ปกครองมีเรื่อง ร้องเรียน	Mean	3.17	3.97	3.72
	S.D.	0.39	0.66	1.06
	ระดับ	ปานกลาง	มาก	มาก
7. สามารถปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น ใน เวลาที่รวดเร็ว	Mean	3.33	3.87	3.68
	S.D.	0.49	0.64	0.75
	ระดับ	ปานกลาง	มาก	มาก
8. สามารถเป็นผู้นำในการทำงานต่างๆได้	Mean	3.33	3.95	4.40
	S.D.	0.49	0.68	0.58
	ระดับ	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
9. เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหา สามารถให้ ความช่วยเหลือและคำปรึกษาแก่เพื่อน ร่วมงานได้	Mean	3.50	4.01	4.16
	S.D.	0.52	0.69	0.37
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
10. สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้	Mean	3.92	4.32	4.44
	S.D.	0.51	0.59	0.71
	ระดับ	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด
11. พัฒนาตนเองด้วยการฝึกฝน หากความรู้ เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญ ในการสอน	Mean	3.67	4.16	4.48
	S.D.	0.49	0.59	0.51
	ระดับ	มาก	มาก	มากที่สุด
12. สามารถสร้างความไว้วางใจแก่ นักเรียนและผู้ปกครองได้	Mean	4.00	4.37	4.48
	S.D.	0.60	0.56	0.77
	ระดับ	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด

ตารางที่ 15 (ต่อ)

		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า
	Mean	3.54	4.07	4.16
รวม	S.D.	0.20	0.39	0.39
	ระดับ	มาก	มาก	มาก

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาที่ท่านสอนได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือสามารถทำงานภายใต้สภาวะกดดันได้ เช่น นักเรียนทะเลาะกัน, ผู้ปกครองมีเรื่องร้องเรียน มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาที่สอนได้ และสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือสามารถจัดทำแผนการสอน สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาปริญญาโท มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือพัฒนาตนเองด้วยการฝึกฝน หากความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญในการสอน และสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่

ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สามารถปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น ในเวลาที่รวดเร็ว มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

		น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001-30,000 บาท	30,001-35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
1. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน	Mean	3.62	3.93	3.78	4.19	3.90	3.90	4.30
	S.D.	0.50	0.83	0.47	0.40	0.68	0.53	0.64
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มากที่สุด
2. สามารถจัดทำแผนการสอน สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม	Mean	3.43	3.50	3.59	4.00	3.82	3.86	4.10
	S.D.	0.51	0.76	0.50	0.52	0.65	0.62	0.61
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
3. สามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ท่านสอนได้	Mean	4.00	4.21	4.29	4.19	4.35	4.40	4.52
	S.D.	0.00	0.43	0.46	0.66	0.53	0.51	0.59
	ระดับ	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
4. มีความรู้เพียงพอต่อการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	Mean	4.10	4.14	3.83	3.94	4.15	3.98	4.14
	S.D.	0.70	0.53	0.38	0.44	0.59	0.64	0.59
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
5. สามารถสื่อสารเนื้อหาความรู้ให้นักเรียนเข้าใจได้ง่าย	Mean	3.71	3.79	3.98	4.00	4.05	3.92	4.25
	S.D.	0.46	0.58	0.61	0.52	0.60	0.48	0.59
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มากที่สุด
6. สามารถทำงานภายใต้สภาวะกดดันได้	Mean	3.67	3.79	3.61	3.63	4.05	4.06	3.87
	S.D.	0.48	0.58	0.83	1.20	0.68	0.67	0.52
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

		น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001 บาท ขึ้นไป
7. สามารถปรับปรุงการ สอนให้ดียิ่งขึ้น ในเวลาที่ รวดเร็ว	Mean	3.71	4.00	3.61	3.69	3.81	3.87	4.02
	S.D.	0.90	0.68	0.54	0.60	0.64	0.63	0.66
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
8. สามารถเป็นผู้นำใน การทำงานต่างๆได้	Mean	3.95	3.64	3.68	4.00	4.07	3.88	4.13
	S.D.	0.80	0.63	0.65	0.37	0.71	0.67	0.68
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
9. เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิด ปัญหา สามารถให้ความ ช่วยเหลือและคำปรึกษา แก่เพื่อนร่วมงานได้	Mean	3.67	3.86	3.98	4.06	3.98	4.04	4.13
	S.D.	0.48	0.53	0.65	0.25	0.69	0.78	0.61
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
10. สามารถทำงานเป็น ทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาได้	Mean	4.19	4.07	4.15	4.31	4.41	4.32	4.35
	S.D.	0.40	0.27	0.57	0.70	0.67	0.58	0.57
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
11. พัฒนาตนเองด้วยการ ฝึกฝน หาความรู้เพิ่มเติม อยู่เสมอเพื่อให้เกิดความ ชำนาญในการสอน	Mean	4.10	4.14	4.12	4.25	4.18	4.06	4.35
	S.D.	0.30	0.36	0.60	0.45	0.65	0.60	0.57
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
12. สามารถสร้างความ ไว้วางใจแก่นักเรียนและ ผู้ปกครองได้	Mean	4.29	4.21	4.12	4.19	4.41	4.44	4.40
	S.D.	0.46	0.43	0.64	0.66	0.65	0.50	0.55
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
รวม	Mean	3.87	3.94	3.89	4.04	4.10	4.06	4.21
	S.D.	0.37	0.39	0.34	0.32	0.41	0.39	0.39
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มเงินเดือนพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือสามารถจัดทำแผนการสอน สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนได้ และสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.21 รองลงมาคือมีความรู้เพียงพอต่อการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและพัฒนาตนเองด้วยการฝึกฝน หากความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญในการสอน มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.14 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือสามารถจัดทำแผนการสอน สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ท่านสอนได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือสามารถจัดทำแผนการสอน สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.31 รองลงมาคือพัฒนาตนเองด้วยการ

ฝึกฝน หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญในการสอน มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือสามารถทำงานภายใต้สภาวะกดดันได้ เช่น นักเรียนทะเลาะกัน,ผู้ปกครองมีเรื่องร้องเรียน มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือน 25,001-30,000 บาท มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้และสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือสามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือสามารถปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น ในเวลาที่รวดเร็ว มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือน 30,001-35,000 บาท มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาคือสามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สามารถจัดทำแผนการสอน สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือน 35,001 บาท ขึ้นไป มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 รองลงมาคือสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สามารถทำงานภายใต้สภาวะกดดันได้ เช่น นักเรียนทะเลาะกัน,ผู้ปกครองมีเรื่องร้องเรียน มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นรายข้อ โดย
จำแนกตามอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม

		0-10	11-20	21-30	31-40
1. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน	Mean	3.82	3.90	3.86	4.16
	S.D.	0.64	0.54	0.60	0.63
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
2. สามารถจัดทำแผนการสอน สื่อการสอน ได้อย่างเหมาะสม	Mean	3.52	3.72	3.88	3.90
	S.D.	0.62	0.58	0.66	0.58
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
3. สามารถตอบข้อซักถามของนักเรียน เกี่ยวกับเนื้อหาที่ท่านสอนได้	Mean	4.06	4.22	4.36	4.52
	S.D.	0.24	0.52	0.51	0.57
	ระดับ	มาก	มากที่สุด	มาก	มากที่สุด
4. มีความรู้เพียงพอต่อการวิเคราะห์แก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น	Mean	4.12	3.88	4.05	4.13
	S.D.	0.60	0.56	0.57	0.63
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
5. สามารถสื่อสารเนื้อหา ความรู้ให้ นักเรียนเข้าใจได้ง่าย	Mean	3.76	3.93	4.02	4.10
	S.D.	0.44	0.52	0.61	0.55
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
6. สามารถทำงานภายใต้สภาวะกดดันได้ เช่น นักเรียนทะเลาะกัน, ผู้ปกครองมีเรื่อง ร้องเรียน	Mean	3.61	3.57	4.04	4.05
	S.D.	0.50	0.90	0.66	0.61
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
7. สามารถปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น ใน เวลาที่รวดเร็ว	Mean	3.79	3.73	3.79	3.99
	S.D.	0.82	0.66	0.63	0.61
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
8. สามารถเป็นผู้นำในการทำงานต่างๆได้	Mean	3.85	3.83	3.95	4.08
	S.D.	0.76	0.67	0.71	0.64
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
9. เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหา สามารถให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาแก่เพื่อน ร่วมงานได้	Mean	3.70	3.95	3.99	4.13
	S.D.	0.47	0.66	0.68	0.76
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
10. สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้	Mean	4.15	4.18	4.36	4.37
	S.D.	0.36	0.65	0.63	0.56

ระดับ มาก มาก มาก มากที่สุด

ตารางที่ 17 (ต่อ)

		0-10	11-20	21-30	31-40
11. พัฒนาตนเองด้วยการฝึกฝน หาคำความรู้	Mean	4.12	4.20	4.10	4.27
เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญใน	S.D.	0.33	0.58	0.62	0.59
การสอน	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มากที่สุด
12. สามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้	Mean	4.24	4.08	4.39	4.51
	S.D.	0.44	0.65	0.59	0.52
	ระดับ	มากที่สุด	มาก	มาก	มากที่สุด
	Mean	3.89	3.93	4.07	4.18
รวม	S.D.	0.35	0.39	0.39	0.39
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก

จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอายุราชการพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 0-10 ปี มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือสามารถจัดทำแผนการสอน สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 11-20 ปี มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือพัฒนาตนเองด้วยการฝึกฝนหาคำความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญในการสอน มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือสามารถทำงานภายใต้สภาวะกดดันได้ เช่น นักเรียนทะเลาะกัน, ผู้ปกครองมีเรื่องร้องเรียน มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 21-30 ปี มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือสามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ท่านสอนได้และสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 31-40 ปี มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ท่านสอนได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 รองลงมาคือสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือสามารถจัดทำแผนการสอน สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
1. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน	Mean	3.79	4.02	4.00	4.19
	S.D.	0.68	0.58	0.53	0.55
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
2. สามารถจัดทำแผนการสอน สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม	Mean	3.60	3.91	3.95	4.10
	S.D.	0.63	0.61	0.60	0.58
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
3. สามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ท่านสอนได้	Mean	4.28	4.42	4.31	4.48
	S.D.	0.48	0.54	0.59	0.51
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด

ตารางที่ 18 (ต่อ)

		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
4. มีความรู้เพียงพอต่อการวิเคราะห์แก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น	Mean	3.93	4.11	4.09	4.19
	S.D.	0.56	0.55	0.68	0.63
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
5. สามารถสื่อสารเนื้อหา ความรู้ให้ นักเรียนเข้าใจได้ง่าย	Mean	3.87	4.09	4.00	4.19
	S.D.	0.55	0.53	0.62	0.59
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
6. สามารถทำงานภายใต้สภาวะกดดันได้ เช่น นักเรียนทะเลาะกัน, ผู้ปกครองมีเรื่อง ร้องเรียน	Mean	3.79	4.05	3.80	4.19
	S.D.	0.70	0.54	0.91	0.71
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
7. สามารถปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น ใน เวลาที่รวดเร็ว	Mean	3.61	4.01	3.83	4.02
	S.D.	0.65	0.62	0.61	0.64
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
8. สามารถเป็นผู้นำในการทำงานต่างๆได้	Mean	3.76	4.07	4.11	4.02
	S.D.	0.70	0.69	0.62	0.64
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
9. เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหา สามารถให้ ความช่วยเหลือและคำปรึกษาแก่เพื่อน ร่วมงานได้	Mean	3.84	4.09	4.08	4.12
	S.D.	0.66	0.62	0.72	0.77
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
10. สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้	Mean	4.31	4.42	4.27	4.07
	S.D.	0.50	0.58	0.72	0.68
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มาก
11. พัฒนาตนเองด้วยการฝึกฝน หากความรู้ เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญใน การสอน	Mean	4.04	4.22	4.23	4.31
	S.D.	0.58	0.61	0.56	0.56
	ระดับ	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
12. สามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้	Mean	4.24	4.48	4.34	4.38
	S.D.	0.57	0.53	0.65	0.62
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
	Mean	3.92	4.16	4.08	4.19
รวม	S.D.	0.41	0.37	0.36	0.33
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก

จากตารางที่ 18 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนที่สังกัดพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือสามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ท่านสอนได้ การรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือสามารถจัดทำแผนการสอน สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือสามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ท่านสอนได้และ สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือสามารถจัดทำแผนการสอน สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือสามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ท่านสอนได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สามารถทำงานภายใต้สภาวะกดดันได้ เช่น นักเรียนทะเลาะกัน, ผู้ปกครองมีเรื่องร้องเรียน มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมั่นใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 การรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ท่านสอนได้ มีการรับรู้

ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สามารถปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น ในเวลาที่รวดเร็ว และสามารถเป็นผู้นำในการทำงานต่างๆได้ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

3. การวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากตารางที่ 19 ในการศึกษาผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยวัดจากระดับความคิดเห็นทั้งหมด 38 ข้อ พบว่าข้าราชการครูมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีความภูมิใจในหน้าที่การงานของท่าน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รองลงมาคือมีความเชื่อว่า เมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้ มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ส่วนระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทายมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นรายข้อ

	ระดับความเห็น					Mean	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย	เห็น	เฉยๆ	ไม่เห็น	ไม่เห็น			
	อย่างยิ่ง	ด้วย		ด้วย	ด้วยอย่าง ยิ่ง			
1. ท่านมักจะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามที่ท่านได้วางแผนไว้	119 (31.9)	245 (65.7)	6 (1.6)	3 (0.8)	0 (0)	4.29	0.53	สูง มาก
2. หากท่านต้องทำงานในสถานที่แปลกใหม่ ไม่คุ้นเคย ท่านมักจะทำงานอย่างลำบากและไม่ถนัดเท่าที่ควร	21 (5.6)	143 (38.3)	79 (21.2)	126 (33.8)	4 (1.1)	2.86	0.99	ปาน กลาง
3. ท่านมีความภูมิใจในหน้าที่การงานของท่าน	278 (74.5)	91 (24.4)	3 (0.8)	0 (0)	1 (0.3)	4.73	0.50	สูง มาก
4. ท่านไม่ชอบแก้ปัญหาใดๆ	6 (1.6)	64 (17.2)	63 (16.9)	189 (50.7)	51 (13.7)	3.58	0.98	สูง

ตารางที่ 19 (ต่อ)

	ระดับความเห็น					Mean	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง			
5. ท่านมักลังเลในการตัดสินใจปัญหา ที่มีความสำคัญต่องาน	5 (1.3)	66 (17.7)	48 (12.9)	203 (54.4)	51 (13.7)	3.61	0.97	สูง
6. ความพยายามที่จะไปถึงเป้าหมาย สูงสุด ไม่สามารถดึงดูดความสนใจ ของท่านได้	22 (5.9)	68 (18.2)	24 (6.4)	191 (51.2)	68 (18.2)	3.58	1.15	สูง
7. ท่านชอบทำงานที่มีความสำคัญ แม้ ยุ่งยาก มากกว่างานที่ไม่มีความสำคัญ และสำเร็จง่ายกว่า	21 (5.6)	145 (38.9)	79 (21.2)	113 (30.3)	15 (4.0)	3.12	1.03	ปาน กลาง
8. ท่าน ชอบ ทำงาน ที่ มี ความ รับผิดชอบสูงมากกว่างานที่ไม่ต้องใช้ ความรับผิดชอบมากนัก	29 (7.8)	162 (43.4)	62 (16.6)	109 (29.2)	11 (2.9)	3.24	1.05	ปาน กลาง
9. ท่านเบื่อบ่อยที่ต้องปรับปรุงและคิด สร้างงานใหม่ๆ	6 (1.6)	50 (13.4)	46 (12.3)	206 (55.2)	65 (17.4)	3.73	0.95	สูง
10. ท่านรู้สึกพอใจมากเมื่อได้รับ มอบหมายงานที่สำคัญและต้องใช้ ความพยายามสูง	71 (19.0)	205 (55.0)	70 (18.8)	27 (7.2)	0 (0)	3.86	0.81	สูง
11. ท่านปฏิบัติงานได้ไม่ดี เมื่ออยู่ใน สถานะที่ไม่กดดัน	21 (5.6)	50 (13.4)	73 (19.6)	163 (43.7)	66 (17.7)	3.54	1.10	สูง
12. ท่านมีความเชื่อว่า เมื่อมีความ พยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้ สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้	218 (58.4)	144 (38.6)	7 (1.9)	3 (0.8)	1 (0.3)	4.54	0.61	สูง มาก
13. ท่านมักรู้สึกมีความพึงพอใจกับ ผลงานของตนเอง	168 (45)	181 (48.5)	15 (4)	9 (2.4)	0 (0)	4.36	0.68	สูง มาก
14. ท่านรู้สึกเฉยๆ กับการเรียนรู้ เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ	7 (1.9)	48 (12.9)	22 (5.9)	210 (56.3)	86 (23.1)	3.86	0.98	สูง
15. ท่านชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น มากกว่าทำงานคนเดียว	12 (3.2)	58 (15.5)	24 (6.4)	216 (57.9)	63 (16.9)	3.70	1.03	สูง
16. ท่านตั้งเป้าหมายในอนาคตของ ตัวเองไว้สูง	55 (14.7)	196 (52.5)	71 (19.0)	47 (12.6)	4 (1.1)	3.67	0.91	สูง

ตารางที่ 19 (ต่อ)

	ระดับความเห็น					Mean	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง			
17. ท่านชอบทำงานที่มีประสบการณ์ มาก่อนแล้วเพราะใช้ความพยายาม เพียงเล็กน้อย	7 (1.9)	59 (15.8)	37 (9.9)	216 (57.9)	54 (14.5)	3.67	0.97	สูง
18. ท่านมีความทะเยอทะยาน รัก ความก้าวหน้า	63 (16.9)	243 (65.1)	55 (14.7)	12 (3.2)	0 (0)	3.96	0.67	สูง
19. ท่านพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ ทำงานประจำมากกว่า การได้รับ มอบหมายให้ทำงานใหม่ๆที่ไม่เคยมี ประสบการณ์มาก่อน	15 (4)	112 (30)	63 (16.9)	168 (45)	15 (4)	3.15	1.03	ปาน กลาง
20. ท่านชอบ และสนุกกับงานที่มี อุปสรรคมากๆ	31 (8.3)	148 (39.7)	107 (28.7)	77 (20.6)	10 (2.7)	3.30	0.98	ปาน กลาง
21. ท่านรู้สึกพึงพอใจมาก หากมี โอกาสค้นพบจุดอ่อนและจุดแข็งของ ตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข	113 (30.3)	227 (60.9)	19 (5.1)	13 (3.5)	1 (0.3)	4.17	0.70	สูง
22. ท่านรู้สึกไม่พึงพอใจกับการ ทำงานหนัก	6 (1.6)	61 (16.4)	93 (24.9)	170 (45.6)	43 (11.5)	3.49	0.95	สูง
23. ท่านมีโอกาสน้อยมากที่จะได้รับ การพัฒนาหรือเลื่อนตำแหน่ง	18 (4.8)	84 (22.5)	29 (7.8)	185 (49.6)	57 (15.3)	3.48	1.14	สูง
24. ท่านชอบแก้ปัญหาที่ยุ้งยากและทำ ทายความสามารถ	41 (11)	188 (50.4)	64 (17.2)	80 (21.4)	0 (0)	3.51	0.95	สูง
25. ท่านชอบงานที่ต้องใช้สมอง	33 (8.8)	236 (63.3)	66 (17.7)	32 (8.6)	6 (1.6)	3.69	0.81	สูง
26. ท่านไม่ชอบทำงานและตัดสินใจ ในภาวะที่มีความเสี่ยง	7 (1.9)	147 (39.4)	86 (23.1)	110 (29.5)	23 (6.2)	2.99	1.01	ปาน กลาง
27. ท่านทำงานเพียงเพราะความ จำเป็นเท่านั้น	2 (0.5)	23 (6.2)	20 (5.4)	194 (52)	134 (35.9)	4.17	0.83	สูง
28. ท่านประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้เสมอ	30 (8)	214 (57.4)	55 (14.7)	71 (19)	3 (0.8)	3.53	0.92	สูง
29. ท่านรู้สึกโล่งใจมากกว่าภูมิใจ เมื่อ	35	130	47	143	18	2.94	1.14	ปาน

สามารถทำงานที่ยุ่งยากสำเร็จ (9.4) (34.9) (12.6) (38.3) (4.8) กลาง
ตารางที่ 19 (ต่อ)

	ระดับความเห็น					Mean	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง			
	30. เมื่อต้องแข่งขันกับผู้อื่น ท่านจะ พยายามทำงานให้ดีที่สุดเสมอ	79 (21.2)	207 (55.5)	56 (15)	27 (7.2)			
31. ท่านไม่ชอบทำงานในสถานการณื ที่ยุ่งยาก	11 (2.9)	92 (24.7)	77 (20.6)	168 (45)	25 (6.7)	3.28	1.00	ปาน กลาง
32. ท่านชอบทำงานที่ยากมากกว่า ทำงานง่ายๆที่ใครๆก็สามารถทำได้	13 (3.5)	183 (49.1)	86 (23.1)	78 (20.9)	13 (3.5)	3.28	0.95	ปาน กลาง
33. ท่านตั้งมาตรฐานในการทำงาน ของท่านไว้สูง	32 (8.6)	195 (52.3)	93 (24.9)	50 (14.4)	3 (0.8)	3.54	0.86	สูง
34. ท่านจะไม่ทำงานที่ท่านคิดว่า อาจจะเกิดความล้มเหลว	7 (1.9)	118 (31.6)	42 (11.3)	174 (46.6)	32 (8.6)	3.28	1.06	ปาน กลาง
35. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อประสบ ความสำเร็จมากกว่าเสียใจเมื่อล้มเหลว	34 (9.1)	206 (55.2)	57 (15.3)	71 (19)	5 (1.3)	3.52	0.95	สูง
36. ท่านมักจะตั้งมาตรฐานของผลการ ทำงานของตนเองไว้สูง	24 (6.4)	231 (61.9)	65 (17.4)	47 (12.6)	6 (1.6)	3.59	0.85	สูง
37. ท่านจะหลีกเลี่ยงงานที่คาดว่าจะ เกิดความล้มเหลว	24 (6.4)	89 (23.9)	57 (15.3)	157 (42.1)	46 (12.3)	3.30	1.15	ปาน กลาง
38. ท่านชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทาย	50 (13.4)	174 (46.6)	45 (12.1)	93 (24.9)	11 (2.9)	2.57	1.09	ต่ำ
รวม						3.59	0.37	สูง

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นรายข้อ โดยจำแนกตาม
 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

		เพศชาย	เพศหญิง
1. ท่านมักจะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามที่ท่านได้วางแผนไว้	Mean	4.26	4.30
	S.D.	0.51	0.54
	ระดับ	สูงมาก	สูงมาก
2. หากท่านต้องทำงานในสถานที่แปลกใหม่ ไม่คุ้นเคย ท่านมักจะทำงานอย่างลำบากและไม่ถนัดเท่าที่ควร	Mean	2.93	2.83
	S.D.	0.95	1.00

ตารางที่ 20 (ต่อ)	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง
		เพศชาย	เพศหญิง
3. ท่านมีความภูมิใจในหน้าที่การงานของท่าน	Mean	4.60	4.78
	S.D.	0.63	0.41
	ระดับ	สูงมาก	สูงมาก
4. ท่านไม่ชอบแก้ปัญหาใดๆ	Mean	3.73	3.51
	S.D.	0.91	1.00
	ระดับ	สูง	สูง
5. ท่านมักลังเลในการตัดสินใจปัญหาที่มีความสำคัญต่อ งาน	Mean	3.58	3.63
	S.D.	0.96	0.98
	ระดับ	สูง	สูง
6. ความพยายามที่จะไปถึงเป้าหมายสูงสุด ไม่สามารถ ดึงดูดความสนใจของท่านได้	Mean	3.42	3.65
	S.D.	1.16	1.15
	ระดับ	สูง	สูง
7. ท่านชอบทำงานที่มีความสำคัญ แม้อย่างยาก มากกว่างาน ที่ไม่มีความสำคัญ และสำเร็จง่ายกว่า	Mean	3.24	3.07
	S.D.	0.96	1.06
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง
8. ท่านชอบทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงมากกว่างานที่ ไม่ต้องใช้ความรับผิดชอบมากนัก	Mean	3.32	3.20
	S.D.	1.06	1.04
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง
9. ท่านเบื่อก่อนที่จะต้องปรับปรุงและคิดสร้างงานใหม่ๆ	Mean	3.61	3.79
	S.D.	1.01	0.92
	ระดับ	สูง	สูง
10. ท่านรู้สึกพอใจมากเมื่อได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ และต้องใช้ความพยายามสูง	Mean	4.03	3.78
	S.D.	0.71	0.83
	ระดับ	สูง	สูง
11. ท่านปฏิบัติงานได้ไม่ดี เมื่ออยู่ในสภาวะที่ไม่กดดัน	Mean	3.38	3.62
	S.D.	0.95	1.16
	ระดับ	ปานกลาง	สูง
12. ท่านมีความเชื่อว่า เมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้	Mean	4.42	4.60
	S.D.	0.68	0.56
	ระดับ	สูงมาก	สูงมาก
13. ท่านมักรู้สึกมีความพึงพอใจกับผลงานของตนเอง	Mean	4.43	4.33
	S.D.	0.63	0.70

ตารางที่ 20 (ต่อ)	ระดับ	สูงมาก	สูงมาก
		เพศชาย	เพศหญิง
14. ท่านรู้สึกเฉยๆ กับการเรียนรู้เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ	Mean	3.70	3.93
	S.D.	1.15	0.89
	ระดับ	สูง	สูง
15. ท่านชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าทำงานคนเดียว	Mean	3.58	3.75
	S.D.	1.10	0.99
	ระดับ	สูง	สูง
16. ท่านตั้งเป้าหมายในอนาคตของตัวเองไว้สูง	Mean	3.65	3.68
	S.D.	0.85	0.94
	ระดับ	สูง	สูง
17. ท่านชอบทำงานที่มีประสบการณ์มาก่อนแล้วเพราะใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อย	Mean	3.65	3.68
	S.D.	0.92	0.99
	ระดับ	สูง	สูง
18. ท่านมีความทะเยอทะยาน รักความก้าวหน้า	Mean	3.80	4.03
	S.D.	0.67	0.65
	ระดับ	สูง	สูง
19. ท่านพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานประจำมากกว่า การได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆที่ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน	Mean	3.17	3.14
	S.D.	1.04	1.02
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง
20. ท่านชอบ และสนุกกับงานที่มีอุปสรรคมากๆ	Mean	3.42	3.25
	S.D.	0.95	0.98
	ระดับ	สูง	ปานกลาง
21. ท่านรู้สึกพึงพอใจมาก หากมีโอกาสค้นพบจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข	Mean	4.26	4.14
	S.D.	0.61	0.73
	ระดับ	สูงมาก	สูง
22. ท่านรู้สึกไม่พึงพอใจกับการทำงานหนัก	Mean	3.36	3.55
	S.D.	1.00	0.93
	ระดับ	ปานกลาง	สูง
23. ท่านมีโอกาสน้อยมากที่จะได้รับการพัฒนาหรือเลื่อนตำแหน่ง	Mean	3.61	3.42
	S.D.	1.05	1.17
	ระดับ	สูง	สูง
24. ท่านชอบแก้ปัญหาที่ยุ่งยากและท้าทายความสามารถ	Mean	3.83	3.37
	S.D.	0.74	1.00

	ระดับ	สูง	ปานกลาง
ตารางที่ 20 (ต่อ)			
		เพศชาย	เพศหญิง
25. ท่านชอบงานที่ต้องใช้สมอง	Mean	3.82	3.63
	S.D.	0.64	0.87
	ระดับ	สูง	สูง
26. ท่านไม่ชอบทำงานและตัดสินใจในภาวะที่มีความเสี่ยง	Mean	3.17	2.91
	S.D.	1.03	0.99
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง
27. ท่านทำงานเพียงเพราะความจำเป็นเท่านั้น	Mean	3.99	4.24
	S.D.	0.91	0.78
	ระดับ	สูง	สูงมาก
28. ท่านประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เสมอ	Mean	3.46	3.56
	S.D.	0.93	0.91
	ระดับ	สูง	สูง
29. ท่านรู้สึกโล่งใจมากกว่าภูมิใจ เมื่อสามารถทำงานที่ยุ่งยากสำเร็จ	Mean	2.87	2.98
	S.D.	1.03	1.19
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง
30. เมื่อต้องแข่งขันกับผู้อื่น ท่านจะพยายามทำงานให้ดีที่สุดเสมอ	Mean	3.89	3.88
	S.D.	0.90	0.84
	ระดับ	สูง	สูง
31. ท่านไม่ชอบทำงานในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก	Mean	3.44	3.21
	S.D.	0.92	1.03
	ระดับ	สูง	ปานกลาง
32. ท่านชอบทำงานที่ยากมากกว่าทำงานง่ายๆที่ใครๆก็สามารถทำได้	Mean	3.38	3.24
	S.D.	0.93	0.96
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง
33. ท่านตั้งมาตรฐานในการทำงานของท่านไว้สูง	Mean	3.62	3.51
	S.D.	0.82	0.88
	ระดับ	สูง	สูง
34. ท่านจะไม่ทำงานที่ท่านคิดว่าอาจจะเกิดความล้มเหลว	Mean	3.18	3.33
	S.D.	1.04	1.07
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง
35. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อประสบความสำเร็จมากกว่าเสียใจเมื่อล้มเหลว	Mean	3.38	3.58
	S.D.	0.92	0.95

	ระดับ	สูง	สูง
ตารางที่ 20 (ต่อ)			
		เพศชาย	เพศหญิง
36. ท่านมักจะตั้งมาตรฐานของผลการทำงานของตนเองไว้สูง	Mean	3.67	3.55
	S.D.	0.82	0.86
	ระดับ	สูง	สูง
37. ท่านจะหลีกเลี่ยงงานที่คาดว่าจะเกิดความล้มเหลว	Mean	3.34	3.28
	S.D.	1.22	1.12
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง
38. ท่านชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทาย	Mean	2.85	2.45
	S.D.	1.11	1.06
	ระดับ	ปานกลาง	ต่ำ
	Mean	3.61	3.59
รวม	S.D.	0.39	0.36
	ระดับ	สูง	สูง

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมาคือมีรู้สึกมีความพึงพอใจกับผลงานของตนเอง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจมากกว่า งานที่ยากและท้าทาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85

ส่วนข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 รองลงมาคือมีความเชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิต ได้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นรายข้อ โดยจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

		20-30	31-40	41-50	51-60
1. ท่านมักจะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามที่ท่านได้วางแผนไว้	Mean	4.13	4.03	4.32	4.32
	S.D.	0.64	0.53	0.51	0.53
	ระดับ	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
2. หากท่านต้องทำงานในสถานที่แปลกใหม่ ไม่คุ้นเคย ท่านมักจะทำงานอย่างลำบากและไม่ถนัดเท่าที่ควร	Mean	2.87	2.67	2.89	2.88
	S.D.	0.83	0.85	1.02	1.00
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
3. ท่านมีความภูมิใจในหน้าที่การงานของท่าน	Mean	4.87	4.61	4.74	4.73
	S.D.	0.35	0.50	0.53	0.48
	ระดับ	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
4. ท่านไม่ชอบแก้ปัญหาใดๆ	Mean	3.80	3.27	3.65	3.56
	S.D.	0.68	0.76	1.06	0.97
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	สูง	สูง
5. ท่านมักลังเลในการตัดสินใจปัญหาที่มีความสำคัญต่องาน	Mean	4.00	3.12	3.73	3.59
	S.D.	0.65	0.99	0.98	0.96
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	สูง	สูง
6. ความพยายามที่จะไปถึงเป้าหมายสูงสุดไม่สามารถดึงดูดความสนใจของท่านได้	Mean	4.13	3.18	3.74	3.49
	S.D.	0.64	1.24	1.13	1.16
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	สูง	สูง
7. ท่านชอบทำงานที่มีความสำคัญ แม้ยุ่งยาก มากกว่างานที่ไม่มีความสำคัญ และสำเร็จง่ายกว่า	Mean	2.60	3.67	3.26	2.97
	S.D.	0.74	0.48	1.01	1.09
	ระดับ	ต่ำ	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง
8. ท่านชอบทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง มากกว่างานที่ไม่ต้องใช้ความรับผิดชอบมากนัก	Mean	2.80	3.24	3.39	3.17
	S.D.	0.94	0.71	1.06	1.09
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
9. ท่านเบื่อก่อนที่จะต้องปรับปรุงและคิดสร้างงานใหม่ๆ	Mean	3.80	3.67	3.77	3.71
	S.D.	0.41	0.65	1.02	0.98
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
10. ท่านรู้สึกพอใจมากเมื่อได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและต้องใช้ความพยายามสูง	Mean	3.20	3.42	3.94	3.93
	S.D.	0.41	0.71	0.91	0.72
	ระดับ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

		20-30	31-40	41-50	51-60
11. ท่านปฏิบัติงานได้ไม่ดี เมื่ออยู่ใน สถานะที่ไม่กดดัน	Mean	3.87	3.09	3.77	3.44
	S.D.	0.74	1.28	1.02	1.11
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	สูง	สูง
12. ท่านมีความเชื่อว่า เมื่อมีความพยายาม อย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุ เป้าหมายของชีวิตได้	Mean	4.73	4.00	4.63	4.56
	S.D.	0.46	0.75	0.57	0.57
	ระดับ	สูงมาก	สูง	สูงมาก	สูงมาก
13. ท่านมักรู้สึกมีความพึงพอใจกับผลงาน ของตนเอง	Mean	4.40	3.91	4.49	4.35
	S.D.	0.74	0.63	0.50	0.75
	ระดับ	สูงมาก	สูง	สูงมาก	สูงมาก
14. ท่านรู้สึกเฉยๆ กับการเรียนรู้เทคนิค และวิธีการใหม่ๆ	Mean	4.00	3.42	3.99	3.83
	S.D.	0.65	0.90	1.02	0.96
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
15. ท่านชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่า ทำงานคนเดียว	Mean	4.00	3.48	3.67	3.73
	S.D.	0.65	0.87	1.15	0.98
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
16. ท่านตั้งเป้าหมายในอนาคตของตัวเอง ไว้สูง	Mean	3.20	3.52	3.73	3.70
	S.D.	1.15	0.71	0.91	0.92
	ระดับ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง
17. ท่านชอบทำงานที่มีประสบการณ์มา ก่อนแล้วเพราะใช้ความพยายามเพียง เล็กน้อย	Mean	3.80	3.33	3.74	3.68
	S.D.	0.41	0.65	1.04	0.99
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	สูง	สูง
18. ท่านมีความทะเยอทะยาน ความก้าวหน้า	Mean	3.47	3.94	3.97	3.99
	S.D.	0.52	0.66	0.73	0.62
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
19. ท่านพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ ทำงานประจำมากกว่า การได้รับ มอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ ที่ไม่เคยมี ประสบการณ์มาก่อน	Mean	3.40	3.06	3.17	3.13
	S.D.	0.51	0.93	1.08	1.03
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
20. ท่านชอบ และสนุกกับงานที่มีอุปสรรค มากๆ	Mean	3.27	3.36	3.35	3.27
	S.D.	0.46	0.82	1.00	1.02
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

		20-30	31-40	41-50	51-60
21. ท่านรู้สึกพึงพอใจมาก หากมีโอกาส ค้นพบจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองเพื่อ นำมาปรับปรุงแก้ไข	Mean	4.13	4.06	4.27	4.13
	S.D.	0.35	0.66	0.64	0.76
	ระดับ	สูง	สูง	สูงมาก	สูง
22. ท่านรู้สึกไม่พึงพอใจกับการทำงาน หนัก	Mean	3.67	3.24	3.54	3.48
	S.D.	0.49	0.61	1.03	0.97
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	สูง	สูง
23. ท่านมีโอกาสน้อยมากที่จะได้รับการ พัฒนาหรือเลื่อนตำแหน่ง	Mean	3.60	2.91	3.52	3.54
	S.D.	0.74	0.88	1.12	1.20
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	สูง	สูง
24. ท่านชอบแก้ปัญหาที่ยุ่งยากและท้าทาย ความสามารถ	Mean	2.87	3.67	3.47	3.56
	S.D.	0.83	0.65	1.03	0.93
	ระดับ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง
25. ท่านชอบงานที่ต้องใช้สมอง	Mean	2.80	4.00	3.71	3.70
	S.D.	1.21	0.43	0.85	0.75
	ระดับ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง
26. ท่านไม่ชอบทำงานและตัดสินใจใน ภาวะที่มีความเสี่ยง	Mean	3.40	2.48	3.17	2.91
	S.D.	0.74	0.76	1.00	1.03
	ระดับ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง
27. ท่านทำงานเพียงเพราะความจำเป็น เท่านั้น	Mean	4.13	3.82	4.29	4.14
	S.D.	0.35	0.58	0.78	0.90
	ระดับ	สูง	สูง	สูงมาก	สูง
28. ท่านประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้เสมอ	Mean	3.87	3.39	3.40	3.61
	S.D.	0.35	0.79	1.01	0.89
	ระดับ	สูง	สูง	ปานกลาง	สูง
29. ท่านรู้สึกโล่งใจมากกว่าภูมิใจ เมื่อ สามารถทำงานที่ยุ่งยากสำเร็จ	Mean	3.47	2.82	2.99	2.90
	S.D.	0.99	1.04	1.14	1.16
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
30. เมื่อต้องแข่งขันกับผู้อื่น ท่านจะ พยายามทำงานให้ดีที่สุดเสมอ	Mean	3.60	3.42	4.02	3.89
	S.D.	0.74	0.75	0.77	0.91
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

		20-30	31-40	41-50	51-60
31. ท่านไม่ชอบทำงานในสถานการณืที่ยู่ยาก	Mean	3.67	3.00	3.40	3.21
	S.D.	0.49	0.87	0.95	1.08
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
32. ท่านชอบทำงานที่ยากมากกว่าทำงานง่ายๆที่ใครๆก็สามารถทำได้	Mean	2.80	3.30	3.47	3.18
	S.D.	0.77	0.68	0.90	1.01
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	ปานกลาง
33. ท่านตั้งมาตรฐานในการทำงานของท่านไว้สูง	Mean	3.07	3.24	3.71	3.52
	S.D.	1.10	0.66	0.78	0.90
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง
34. ท่านจะไม่ทำงานที่ท่านคิดว่าอาจจะเกิดความล้มเหลว	Mean	3.93	3.30	3.32	3.21
	S.D.	0.26	0.88	1.08	1.10
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
35. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อประสบความสำเร็จมากกว่าเสียใจเมื่อล้มเหลว	Mean	3.73	3.82	3.32	3.59
	S.D.	0.46	0.77	1.05	0.90
	ระดับ	สูง	สูง	ปานกลาง	สูง
36. ท่านมักจะตั้งมาตรฐานของผลการทำงานของตนเองไว้สูง	Mean	3.87	3.39	3.59	3.60
	S.D.	0.64	0.66	0.84	0.90
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	สูง	สูง
37. ท่านจะหลีกเลี่ยงงานที่คาดว่าจะเกิดความล้มเหลว	Mean	3.80	3.33	3.24	3.30
	S.D.	0.41	0.82	1.24	1.17
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
38. ท่านชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจมากกว่า งานที่ยากและท้าทาย	Mean	2.80	2.48	2.76	2.44
	S.D.	0.86	1.00	1.19	1.04
	ระดับ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ
	Mean	3.62	3.41	3.66	3.58
รวม	S.D.	0.24	0.29	0.42	0.35
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง

จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอายุพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างอายุระดับ 20-30 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.87 รองลงมาคือมีความเชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือชอบทำงานที่มีความสำคัญ แม้ยุ่งยาก มากกว่างานที่ไม่มีความสำคัญ และสำเร็จง่ายกว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างอายุระดับ 31-40 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 รองลงมาคือรู้สึกไม่พึงพอใจกับการทำงานหนัก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่ชอบทำงานและตัดสินใจในภาวะที่มีความเสี่ยง และชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างอายุระดับ 41-50 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 รองลงมาคือมีความเชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างอายุระดับ 51-60 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รองลงมาคือมีความเชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นรายข้อ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า
1. ท่านมักจะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามที่ท่านได้วางแผนไว้	Mean	4.08	4.29	4.28
	S.D.	0.67	0.53	0.46
	ระดับ	สูง	สูงมาก	สูงมาก
2. หากท่านต้องทำงานในสถานที่แปลกใหม่ ไม่คุ้นเคย ท่านมักจะทำงานอย่างลำบากและไม่ถนัดเท่าที่ควร	Mean	3.17	2.86	2.72
	S.D.	1.11	0.98	0.98
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
3. ท่านมีความภูมิใจในหน้าที่การงานของท่าน	Mean	4.58	4.74	4.60
	S.D.	0.51	0.49	0.50
	ระดับ	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
4. ท่านไม่ชอบแก้ปัญหาใดๆ	Mean	4.33	3.54	3.64
	S.D.	0.78	0.97	1.04
	ระดับ	สูงมาก	สูง	สูง
5. ท่านมักลังเลในการตัดสินใจปัญหาที่มีความสำคัญต่องาน	Mean	3.67	3.63	3.44
	S.D.	0.98	0.97	1.04
	ระดับ	สูง	สูง	สูง
6. ความพยายามที่จะไปถึงเป้าหมายสูงสุดไม่สามารถดึงดูดความสนใจของท่านได้	Mean	3.00	3.59	3.72
	S.D.	1.28	1.14	1.28
	ระดับ	ปานกลาง	สูง	สูง
7. ท่านชอบทำงานที่มีความสำคัญ แม้ยุ่งยาก มากกว่างานที่ไม่มีความสำคัญ และสำเร็จง่ายกว่า	Mean	3.17	3.05	3.96
	S.D.	1.11	1.01	0.89
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง
8. ท่านชอบทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง มากกว่างานที่ไม่ต้องใช้ความรับผิดชอบมากนัก	Mean	3.42	3.19	3.84
	S.D.	0.90	1.05	0.99
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	สูง
9. ท่านเชื่อว่าจำเป็นต้องปรับปรุงและคิดสร้างงานใหม่ๆ	Mean	4.00	3.71	3.88
	S.D.	0.74	0.97	0.78
	ระดับ	สูง	สูง	สูง

10. ท่านรู้สึกพอใจมากเมื่อได้รับ	Mean	3.67	3.85	4.04
มอบหมายงานที่สำคัญและต้องใช้ความ	S.D.	0.49	0.82	0.68
พยายามสูง	ระดับ	สูง	สูง	สูง

ตารางที่ 22 (ต่อ)

		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า
11. ท่านปฏิบัติงานได้ไม่ดี เมื่ออยู่ใน สถานะที่ไม่กดดัน	Mean	3.58	3.53	3.72
	S.D.	1.31	1.10	0.98
	ระดับ	สูง	สูง	สูง
12. ท่านมีความเชื่อว่า เมื่อมีความพยายาม อย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุ เป้าหมายของชีวิตได้	Mean	4.58	4.53	4.72
	S.D.	0.51	0.62	0.46
	ระดับ	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
13. ท่านมักรู้สึกมีความพึงพอใจกับผลงาน ของตนเอง	Mean	4.25	4.37	4.36
	S.D.	0.75	0.67	0.76
	ระดับ	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
14. ท่านรู้สึกเฉยๆ กับการเรียนรู้เทคนิค และวิธีการใหม่ๆ	Mean	3.58	3.88	3.68
	S.D.	1.00	0.94	1.38
	ระดับ	สูง	สูง	สูง
15. ท่านชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่า ทำงานคนเดียว	Mean	3.83	3.69	3.76
	S.D.	0.94	1.01	1.23
	ระดับ	สูง	สูง	สูง
16. ท่านตั้งเป้าหมายในอนาคตของตัวเอง ไว้สูง	Mean	3.50	3.65	4.08
	S.D.	0.52	0.93	0.76
	ระดับ	สูง	สูง	สูง
17. ท่านชอบทำงานที่มีประสบการณ์มา ก่อนแล้วเพราะใช้ความพยายามเพียง เล็กน้อย	Mean	3.92	3.67	3.56
	S.D.	0.67	0.96	1.19
	ระดับ	สูง	สูง	สูง
18. ท่านมีความทะเยอทะยาน รัก ความก้าวหน้า	Mean	3.83	3.93	4.32
	S.D.	0.39	0.67	0.56
	ระดับ	สูง	สูง	สูงมาก
19. ท่านพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ ทำงานประจำมากกว่า การได้รับ มอบหมายให้ทำงานใหม่ๆที่ไม่เคยมี ประสบการณ์มาก่อน	Mean	3.75	3.12	3.32
	S.D.	0.97	1.04	0.80
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง

20. ท่านชอบ และสนุกกับงานที่มี	Mean	3.25	3.29	3.44
อุปสรรคมากๆ	S.D.	0.75	0.99	0.92
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง

ตารางที่ 22 (ต่อ)

		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า
21. ท่านรู้สึกพึงพอใจมาก หากมีโอกาส ค้นพบจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองเพื่อ นำมาปรับปรุงแก้ไข	Mean	4.33	4.15	4.40
	S.D.	0.49	0.71	0.58
	ระดับ	สูงมาก	สูง	สูงมาก
22. ท่านรู้สึกไม่พึงพอใจกับการทำงาน หนัก	Mean	3.75	3.51	3.04
	S.D.	0.75	0.96	0.89
	ระดับ	สูง	สูง	ปานกลาง
23. ท่านมีโอกาสน้อยมากที่จะได้รับการ พัฒนาหรือเลื่อนตำแหน่ง	Mean	3.75	3.47	3.52
	S.D.	1.06	1.14	1.16
	ระดับ	สูง	สูง	สูง
24. ท่านชอบแก้ปัญหาที่ยุ่งยากและท้าทาย ความสามารถ	Mean	3.58	3.49	3.80
	S.D.	1.00	0.96	0.71
	ระดับ	สูง	สูง	สูง
25. ท่านชอบงานที่ต้องใช้สมอง	Mean	3.83	3.66	4.08
	S.D.	0.94	0.82	0.49
	ระดับ	สูง	สูง	สูง
26. ท่านไม่ชอบทำงานและตัดสินใจใน ภาวะที่มีความเสี่ยง	Mean	2.67	3.01	2.76
	S.D.	1.15	1.02	0.88
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
27. ท่านทำงานเพียงเพราะความจำเป็น เท่านั้น	Mean	3.75	4.16	4.44
	S.D.	0.87	0.83	0.58
	ระดับ	สูง	สูง	สูงมาก
28. ท่านประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้เสมอ	Mean	3.08	3.51	3.96
	S.D.	1.08	0.90	0.89
	ระดับ	ปานกลาง	สูง	สูง
29. ท่านรู้สึกโล่งใจมากกว่าภูมิใจ เมื่อ สามารถทำงานที่ยุ่งยากสำเร็จ	Mean	2.75	2.94	3.12
	S.D.	0.87	1.15	1.20
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
30. เมื่อต้องแข่งขันกับผู้อื่น ท่านจะ	Mean	3.42	3.89	4.04

พยายามทำงานให้ดีที่สุดเสมอ	S.D.	1.16	0.85	0.73
	ระดับ	สูง	สูง	สูง

ตารางที่ 22 (ต่อ)

		ต่ำกว่า ปริญญตรี	ปริญญตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญโทหรือ เทียบเท่า
31. ท่านไม่ชอบทำงานในสถานการณืที่ยู่ยาก	Mean	3.25	3.29	3.12
	S.D.	1.14	1.01	0.93
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
32. ท่านชอบทำงานที่ยากมากกว่าทำงานง่ายๆที่ใครๆก็สามารถทำได้	Mean	3.50	3.26	3.52
	S.D.	1.00	0.95	0.96
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	สูง
33. ท่านตั้งมาตรฐานในการทำงานของท่านไว้สูง	Mean	3.50	3.53	3.80
	S.D.	1.00	0.86	0.71
	ระดับ	สูง	สูง	สูง
34. ท่านจะไม่ทำงานที่ท่านคิดว่าอาจจะเกิดความล้มเหลว	Mean	3.25	3.29	3.24
	S.D.	0.97	1.06	1.09
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
35. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อประสบความสำเร็จมากกว่าเสียใจเมื่อล้มเหลว	Mean	3.33	3.53	3.40
	S.D.	0.98	0.93	1.12
	ระดับ	ปานกลาง	สูง	ปานกลาง
36. ท่านมักจะตั้งมาตรฐานของผลการทำงานของตนเองไว้สูง	Mean	3.67	3.55	4.04
	S.D.	0.98	0.84	0.79
	ระดับ	สูง	สูง	สูง
37. ท่านจะหลีกเลี่ยงงานที่คาดว่าจะเกิดความล้มเหลว	Mean	3.42	3.31	3.16
	S.D.	1.16	1.15	1.18
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง
38. ท่านชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจมากกว่างานที่ยากและท้าทาย	Mean	2.83	2.55	2.72
	S.D.	0.94	1.09	1.24
	ระดับ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง
รวม	Mean	3.60	3.59	3.72
	S.D.	0.39	0.36	0.44
	ระดับ	สูง	สูง	สูง

จากตารางที่ 22 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน และ มีความเชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 รองลงมาคือรู้สึกพึงพอใจมาก หากมีโอกาสค้นพบจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่ชอบทำงานและตัดสินใจในภาวะที่มีความเสี่ยง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 รองลงมาคือมีความเชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาปริญญาโท มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความเชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 รองลงมาคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือหากต้องทำงานในสถานที่แปลกใหม่ ไม่คุ้นเคย มักจะทำงานอย่างลำบากและไม่ถนัดเท่าที่ควรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นรายข้อ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

		น้อย กว่า 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001 ขึ้นไป
1. ท่านมักจะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามที่ท่านได้วางแผนไว้	Mean	3.90	4.29	4.22	4.06	4.35	4.27	4.43
	S.D.	0.54	0.73	0.42	0.25	0.48	0.56	0.59
	ระดับ	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
2. หากท่านต้องทำงานในสถานที่แปลกใหม่ ไม่คุ้นเคย ท่านมักจะทำงานอย่างลำบากและไม่มั่นคงเท่าที่ควร	Mean	2.67	3.29	2.85	2.31	2.92	2.87	2.87
	S.D.	0.86	0.61	1.04	1.01	1.00	1.01	0.98
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
3. ท่านมีความภูมิใจในหน้าที่การงานของท่าน	Mean	4.81	4.71	4.71	4.38	4.72	4.78	4.75
	S.D.	0.40	0.47	0.46	0.50	0.61	0.42	0.44
	ระดับ	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
4. ท่านไม่ชอบแก้ปัญหายากๆ	Mean	3.76	3.71	3.46	3.38	3.57	3.72	3.37
	S.D.	0.62	0.61	1.12	0.89	1.02	0.97	1.00
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	ปานกลาง
5. ท่านมักลังเลในการตัดสินใจปัญหาที่มีความสำคัญต่องาน	Mean	3.86	3.29	3.51	3.63	3.62	3.69	3.37
	S.D.	0.73	1.07	1.05	1.20	0.99	0.97	1.00
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง	สูง	ปานกลาง
6. ความพยายามที่จะไปถึงเป้าหมายสูงสุด ไม่สามารถดึงดูดความสนใจของท่านได้	Mean	4.10	3.71	3.44	2.81	3.52	3.72	3.54
	S.D.	0.54	1.20	1.27	1.42	1.16	1.02	0.89
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง
7. ท่านชอบทำงานที่มีความสำคัญ แม้ยุ่งยากมากกว่างานที่ไม่มีความสำคัญ และสำเร็จง่ายกว่า	Mean	3.00	3.71	3.41	4.13	3.03	2.93	3.06
	S.D.	0.89	0.61	1.02	0.62	1.00	1.07	1.05
	ระดับ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง

ตารางที่ 23 (ต่อ)

		น้อย กว่า 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001 บาท ขึ้นไป
8. ท่านชอบทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงมากกว่างานที่ไม่ต้องใช้ความรับผิดชอบมากนัก	Mean	2.81	3.79	3.12	3.75	3.37	3.21	3.02
	S.D.	0.87	0.97	1.05	0.77	0.98	1.18	0.94
	ระดับ	ปานกลาง	สูง	ปานกลาง	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
9. ท่านเบื่อที่จะต้องปรับปรุงและคิดสร้างงานใหม่ๆ	Mean	3.90	4.07	3.63	3.50	3.55	3.82	3.89
	S.D.	0.30	0.62	0.94	1.21	1.05	0.97	0.86
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง
10. ท่านรู้สึกพอใจมากเมื่อได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและต้องใช้ความพยายามสูง	Mean	3.29	3.64	3.90	4.06	3.74	3.98	4.02
	S.D.	0.46	0.84	0.80	0.68	0.91	0.79	0.66
	ระดับ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง
11. ท่านปฏิบัติงานได้ไม่ดี เมื่ออยู่ในสภาวะที่ไม่กดดัน	Mean	3.71	3.86	3.68	3.31	3.59	3.31	3.70
	S.D.	0.85	0.77	0.96	1.20	1.11	1.22	1.03
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	ปานกลาง	สูง	ปานกลาง	สูง
12. ท่านมีความเชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้	Mean	4.43	4.21	4.46	4.38	4.57	4.69	4.43
	S.D.	0.51	1.05	0.50	0.81	0.60	0.46	0.69
	ระดับ	สูงมาก	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
13. ท่านมักรู้สึกมีความพึงพอใจกับผลงานของตนเอง	Mean	4.19	4.14	4.37	4.31	4.36	4.40	4.41
	S.D.	0.75	0.66	0.58	0.70	0.63	0.80	0.56
	ระดับ	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
14. ท่านรู้สึกเฉยๆ กับการเรียนรู้เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ	Mean	3.86	3.79	3.85	3.44	3.62	4.13	3.94
	S.D.	0.85	0.80	0.82	1.31	1.17	0.76	0.91
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง
15. ท่านชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าทำงานคนเดียว	Mean	4.00	4.29	3.44	2.94	3.50	3.95	3.73
	S.D.	0.00	0.83	1.07	1.39	1.11	0.85	1.05
	ระดับ	สูง	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง

ตารางที่ 23 (ต่อ)

		น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001 บาท ขึ้นไป
16. ท่านตั้งเป้าหมายใน อนาคตของตัวเองไว้สูง	Mean	3.19	3.86	3.37	3.63	3.63	3.73	3.98
	S.D.	1.12	0.53	0.80	0.72	0.98	1.00	0.58
	ระดับ	ปาน กลาง	สูง	ปาน กลาง	สูง	สูง	สูง	สูง
17. ท่านชอบทำงานที่มี ประสบการณ์มาก่อนแล้ว เพราะใช้ความพยายาม เพียงเล็กน้อย	Mean	3.81	3.71	3.76	3.44	3.58	3.79	3.59
	S.D.	0.40	0.61	0.70	0.81	1.15	0.91	1.10
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง
18. ท่านมีความ ทะเยอทะยาน รัก ความก้าวหน้า	Mean	3.62	3.93	3.93	3.75	3.91	4.05	4.08
	S.D.	0.67	0.47	0.47	0.68	0.77	0.66	0.58
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง
19. ท่านพอใจกับการ ได้รับมอบหมายให้ ทำงานประจำมากกว่า การได้รับมอบหมายให้ ทำงานใหม่ๆที่ไม่เคยมี ประสบการณ์มาก่อน	Mean	3.43	3.57	2.88	3.06	3.02	3.37	3.02
	S.D.	0.68	0.76	0.95	0.85	1.09	1.03	1.05
	ระดับ	สูง	สูง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง
20. ท่านชอบ และสนุก กับงานที่มีอุปสรรคมากๆ	Mean	3.14	3.50	3.07	3.25	3.32	3.40	3.29
	S.D.	0.65	0.52	0.88	0.77	1.03	1.06	1.01
	ระดับ	ปาน กลาง	สูง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง
21. ท่านรู้สึกพึงพอใจ มาก หากมีโอกาสค้นพบ จุดอ่อนและจุดแข็งของ ตนเองเพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข	Mean	4.24	4.14	4.00	4.13	4.20	4.23	4.14
	S.D.	0.44	0.53	0.74	0.62	0.62	0.84	0.67
	ระดับ	สูงมาก	สูง	สูง	สูง	สูง	สูงมาก	สูง
22. ท่านรู้สึกไม่พึงพอใจ กับการทำงานหนัก	Mean	3.71	3.50	3.34	3.31	3.45	3.73	3.21
	S.D.	0.46	0.52	0.73	0.79	1.06	0.93	1.05
	ระดับ	สูง	สูง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	สูง	สูง	ปาน กลาง

ตารางที่ 23 (ต่อ)

		น้อย กว่า 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001 บาท ขึ้นไป
23. ท่านมีโอกาสน้อย มากที่จะได้รับการพัฒนา หรือเลื่อนตำแหน่ง	Mean	3.48	3.43	3.20	3.19	3.29	3.73	3.65
	S.D.	0.75	0.76	1.05	1.05	1.31	1.16	0.95
	ระดับ	สูง	สูง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	สูง	สูง
24. ท่านชอบแก้ปัญหาที่ ยุ่งยากและท้าทาย ความสามารถ	Mean	3.10	3.57	3.54	3.19	3.61	3.56	3.44
	S.D.	0.94	0.51	0.98	0.83	1.00	0.98	0.88
	ระดับ	ปาน กลาง	สูง	สูง	ปาน กลาง	สูง	สูง	สูง
25. ท่านชอบงานที่ต้อง ใช้สมอง	Mean	3.33	3.43	3.73	3.88	3.75	3.61	3.83
	S.D.	0.91	1.09	0.63	0.34	0.97	0.81	0.52
	ระดับ	ปาน กลาง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง
26. ท่านไม่ชอบทำงาน และตัดสินใจในภาวะที่มี ความเสี่ยง	Mean	2.95	3.36	2.71	2.94	3.02	3.04	2.97
	S.D.	0.67	1.01	0.81	0.93	1.14	1.05	0.90
	ระดับ	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง
27. ท่านทำงานเพียง เพราะความจำเป็นเท่านั้น	Mean	4.14	4.00	3.95	4.19	4.13	4.26	4.25
	S.D.	0.36	0.39	0.71	0.66	1.01	0.82	0.74
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
28. ท่านประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เสมอ	Mean	3.48	3.64	3.17	3.50	3.49	3.40	4.05
	S.D.	0.75	0.63	0.97	1.03	0.96	0.92	0.66
	ระดับ	สูง	สูง	ปาน กลาง	สูง	สูง	ปาน กลาง	สูง
29. ท่านรู้สึกโล่งใจ มากกว่าภูมิใจ เมื่อ สามารถทำงานที่ยุ่งยาก สำเร็จ	Mean	3.43	3.29	2.59	2.88	2.83	3.28	2.59
	S.D.	0.75	1.07	1.05	1.09	1.18	1.14	1.07
	ระดับ	สูง	ปาน	ต่ำ	ปาน	ปาน	ปาน	ต่ำ
			กลาง		กลาง	กลาง	กลาง	
30. เมื่อต้องแข่งขันกับ ผู้อื่น ท่านจะพยายาม ทำงานให้ดีที่สุดเสมอ	Mean	3.57	3.64	3.76	4.00	3.98	4.00	3.73
	S.D.	0.81	0.84	0.86	0.73	0.89	0.89	0.77
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง

ตารางที่ 23 (ต่อ)

		น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001 ขึ้นไป
31. ท่านไม่ชอบทำงาน ในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก	Mean	3.62	3.50	3.27	3.25	3.08	3.41	3.25
	S.D.	0.59	0.52	0.92	1.00	1.04	1.07	1.03
	ระดับ	สูง	สูง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	สูง	ปาน กลาง
32. ท่านชอบทำงานที่ ยากมากกว่าทำงานง่ายๆ ที่ใครๆก็สามารถทำได้	Mean	3.05	3.79	3.51	3.69	3.31	3.22	3.05
	S.D.	0.80	0.43	0.55	0.48	0.98	1.04	1.05
	ระดับ	ปาน กลาง	สูง	สูง	สูง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง
33. ท่านตั้งมาตรฐานใน การทำงานของท่านไว้สูง	Mean	3.00	3.79	3.37	3.56	3.63	3.49	3.73
	S.D.	1.00	0.43	0.80	0.63	0.93	0.84	0.81
	ระดับ	ปาน กลาง	สูง	ปาน กลาง	สูง	สูง	สูง	สูง
34. ท่านจะไม่ทำงานที่ ท่านคิดว่าอาจจะเกิด ความล้มเหลว	Mean	4.00	3.29	3.27	2.81	3.21	3.32	3.24
	S.D.	0.00	0.99	1.14	1.17	1.05	1.16	0.93
	ระดับ	สูง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง
35. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อ ประสบความสำเร็จ มากกว่าเสียใจเมื่อ ล้มเหลว	Mean	3.86	3.57	3.32	3.63	3.50	3.41	3.71
	S.D.	0.48	0.76	1.06	0.72	0.95	1.04	0.87
	ระดับ	สูง	สูง	ปาน กลาง	สูง	สูง	สูง	สูง
36. ท่านตั้งมาตรฐานของ ผลการทำงานของตนเอง ไว้สูง	Mean	3.71	3.50	3.32	3.88	3.55	3.62	3.70
	S.D.	0.64	0.76	0.85	0.50	0.87	0.94	0.78
	ระดับ	สูง	สูง	ปาน กลาง	สูง	สูง	สูง	สูง
37. ท่านจะหลีกเลี่ยงงาน ที่คาดว่าจะเกิดความ ล้มเหลว	Mean	3.81	3.86	3.10	3.25	3.17	3.29	3.40
	S.D.	0.51	0.36	1.18	1.24	1.16	1.25	1.14
	ระดับ	สูง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง

ตารางที่ 23 (ต่อ)

		น้อย กว่า 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001 บาท ขึ้นไป
38. ท่านชอบทำงานที่	Mean	2.57	3.21	2.88	2.38	2.49	2.54	2.49
รู้สึกมั่นใจ	S.D.	0.98	0.97	1.29	0.96	1.07	1.05	1.11
ที่ยากและท้าทาย	ระดับ	ต่ำ	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
	Mean	3.59	3.73	3.50	3.50	3.56	3.66	3.61
รวม	S.D.	0.20	0.28	0.34	0.41	0.44	0.36	0.31
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง

จากตารางที่ 23 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มเงินเดือนพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 รองลงมาคือมีความเชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 รองลงมาคือมักจะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามที่ได้วางแผนไว้ และชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าทำงานคนเดียว มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.29 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 รองลงมาคือมีความ

เชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ รู้สึกโล่งใจมากกว่าภูมิใจ เมื่อสามารถทำงานที่ยุ่งยากสำเร็จ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน และมีความเชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือรู้สึกมีความพึงพอใจกับผลงานของตนเอง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือหากต้องทำงานในสถานที่แปลกใหม่ ไม่คุ้นเคย มักจะทำงานอย่างลำบากและไม่ถนัดเท่าที่ควร มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือน 25,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 รองลงมาคือมีความเชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือน 30,001-35,000 บาท มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 รองลงมาคือมีความเชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือน 35,001 บาท ขึ้นไป มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจใน

หน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 รองลงมาคือมักจะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามที่ได้วางแผนไว้และมีความเชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นรายข้อ โดยจำแนกตามอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม

		0-10	11-20	21-30	31-40
1. ท่านมักจะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามที่ท่านได้วางแผนไว้	Mean	4.03	4.28	4.30	4.35
	S.D.	0.64	0.45	0.50	0.59
	ระดับ	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
2. หากท่านต้องทำงานในสถานที่แปลกใหม่ ไม่คุ้นเคย ท่านมักจะทำงานอย่างลำบากและไม่ถนัดเท่าที่ควร	Mean	2.82	2.95	2.83	2.89
	S.D.	0.77	0.93	1.02	1.03
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
3. ท่านมีความภูมิใจในหน้าที่การงานของท่าน	Mean	4.82	4.63	4.75	4.72
	S.D.	0.39	0.49	0.54	0.45
	ระดับ	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
4. ท่านไม่ชอบแก้ปัญหาใดๆ	Mean	3.70	3.43	3.59	3.60
	S.D.	0.59	1.06	1.05	0.91
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
5. ท่านมักลังเลในการตัดสินใจปัญหาที่มีความสำคัญต่องาน	Mean	3.61	3.33	3.68	3.66
	S.D.	0.93	1.05	1.01	0.86
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	สูง	สูง
6. ความพยายามที่จะไปถึงเป้าหมายสูงสุดไม่สามารถดึงดูดความสนใจของท่านได้	Mean	4.03	3.28	3.63	3.52
	S.D.	0.73	1.22	1.18	1.14
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	สูง	สูง
7. ท่านชอบทำงานที่มีความสำคัญ แม้ยุ่งยาก มากกว่างานที่ไม่มีความสำคัญ และสำเร็จง่ายกว่า	Mean	3.18	3.53	3.01	3.04
	S.D.	0.81	0.83	1.03	1.15
	ระดับ	ปานกลาง	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง
8. ท่านชอบทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง มากกว่างานที่ไม่ต้องใช้ความรับผิดชอบมากนัก	Mean	3.03	3.62	3.23	3.10
	S.D.	0.88	0.92	1.04	1.14
	ระดับ	ปานกลาง	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง

ตารางที่ 24 (ต่อ)

		0-10	11-20	21-30	31-40
9. ท่านเบื่อกับที่จะต้องปรับปรุงและคิดสร้างงานใหม่ๆ	Mean	3.91	3.75	3.67	3.77
	S.D.	0.29	0.88	1.01	1.04
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
10. ท่านรู้สึกพอใจมากเมื่อได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและต้องใช้ความพยายามสูง	Mean	3.42	3.97	3.92	3.83
	S.D.	0.71	0.71	0.84	0.79
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	สูง	สูง
11. ท่านปฏิบัติงานได้ไม่ดี เมื่ออยู่ในสถานะที่ไม่กดดัน	Mean	3.67	3.47	3.64	3.39
	S.D.	0.96	1.17	1.07	1.13
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	ปานกลาง
12. ท่านมีความเชื่อว่า เมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้	Mean	4.39	4.40	4.60	4.58
	S.D.	0.79	0.74	0.56	0.52
	ระดับ	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
13. ท่านมักรู้สึกมีความพึงพอใจกับผลงานของตนเอง	Mean	4.18	4.27	4.36	4.47
	S.D.	0.73	0.58	0.70	0.66
	ระดับ	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
14. ท่านรู้สึกเฉยๆ กับการเรียนรู้เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ	Mean	3.85	3.72	3.90	3.88
	S.D.	0.76	1.04	1.04	0.90
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
15. ท่านชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าทำงานคนเดียว	Mean	3.97	3.60	3.61	3.80
	S.D.	0.47	1.12	1.12	0.93
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
16. ท่านตั้งเป้าหมายในอนาคตของตัวเองไว้สูง	Mean	3.42	3.72	3.67	3.73
	S.D.	0.97	0.92	0.94	0.83
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
17. ท่านชอบทำงานที่มีประสบการณ์มาก่อนแล้วเพราะใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อย	Mean	3.67	3.67	3.68	3.66
	S.D.	0.54	0.88	1.06	0.97
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
18. ท่านมีความทะเยอทะยาน ความก้าวหน้า	Mean	3.70	4.12	3.93	4.00
	S.D.	0.59	0.64	0.65	0.72
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง

ตารางที่ 24 (ต่อ)

		0-10	11-20	21-30	31-40
19. ท่านพอใจกับการได้รับมอบหมายให้ทำงานประจำมากกว่า การได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆที่ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน	Mean	3.55	3.02	3.19	3.04
	S.D.	0.67	1.03	1.03	1.09
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
20. ท่านชอบ และสนุกกับงานที่มีอุปสรรคมากมาย	Mean	3.30	3.40	3.34	3.18
	S.D.	0.64	0.94	1.00	1.04
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
21. ท่านรู้สึกพึงพอใจมาก หากมีโอกาสค้นพบจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข	Mean	4.21	4.18	4.22	4.08
	S.D.	0.42	0.75	0.64	0.82
	ระดับ	สูงมาก	สูง	สูงมาก	สูง
22. ท่านรู้สึกไม่พึงพอใจกับการทำงานหนัก	Mean	3.55	3.43	3.44	3.58
	S.D.	0.56	0.91	1.01	0.98
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
23. ท่านมีโอกาสน้อยมากที่จะได้รับการพัฒนาหรือเลื่อนตำแหน่ง	Mean	3.45	3.23	3.50	3.59
	S.D.	0.75	1.16	1.20	1.13
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	สูง	สูง
24. ท่านชอบแก้ปัญหาที่ยุ้งยากและท้าทายความสามารถ	Mean	3.30	3.70	3.55	3.40
	S.D.	0.85	0.93	0.95	0.98
	ระดับ	ปานกลาง	สูง	สูง	ปานกลาง
25. ท่านชอบงานที่ต้องใช้สมอง	Mean	3.39	4.03	3.61	3.72
	S.D.	1.00	0.67	0.80	0.79
	ระดับ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง
26. ท่านไม่ชอบทำงานและตัดสินใจในภาวะที่มีความเสี่ยง	Mean	3.12	2.90	2.87	3.19
	S.D.	0.82	1.10	0.96	1.05
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
27. ท่านทำงานเพียงเพราะความจำเป็นเท่านั้น	Mean	4.12	4.12	4.17	4.20
	S.D.	0.33	0.72	0.96	0.75
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
28. ท่านประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เสมอ	Mean	3.55	3.65	3.29	3.85
	S.D.	0.71	0.95	0.95	0.79
	ระดับ	สูง	สูง	ปานกลาง	สูง

ตารางที่ 24 (ต่อ)

			0-10	11-20	21-30	31-40
29. ท่านรู้สึกโล่งใจมากกว่าภูมิใจ สามารถทำงานที่ยุ่งยากสำเร็จ	เมื่อ	Mean	3.36	2.77	3.03	2.77
		S.D.	0.90	1.17	1.10	1.21
		ระดับ	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
30. เมื่อต้องแข่งขันกับผู้อื่น พยายามทำงานให้ดีที่สุดเสมอ	ท่านจะ	Mean	3.55	3.95	3.94	3.87
		S.D.	0.79	0.85	0.91	0.78
		ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
31. ท่านไม่ชอบทำงานในสถานการณ์ที่ ยุ่งยาก		Mean	3.52	3.10	3.30	3.27
		S.D.	0.62	0.99	0.99	1.13
		ระดับ	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
32. ท่านชอบทำงานที่ยากมากกว่าทำงาน ง่าย ๆ ที่ใคร ๆ ก็สามารทำได้		Mean	3.30	3.48	3.32	3.09
		S.D.	0.77	0.77	0.96	1.06
		ระดับ	ปานกลาง	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง
33. ท่านตั้งมาตรฐานในการทำงานของ ท่านไว้สูง		Mean	3.30	3.57	3.60	3.52
		S.D.	0.92	0.89	0.80	0.91
		ระดับ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง
34. ท่านจะไม่ทำงานที่ท่านคิดว่าอาจจะ เกิดความล้มเหลว		Mean	3.82	3.27	3.16	3.33
		S.D.	0.53	1.06	1.13	1.03
		ระดับ	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
35. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อประสบความสำเร็จ มากกว่าเสียใจเมื่อล้มเหลว		Mean	3.67	3.48	3.45	3.59
		S.D.	0.69	1.05	0.97	0.92
		ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
36. ท่านตั้งมาตรฐานของผลการทำงาน ของตนเองไว้สูง		Mean	3.64	3.53	3.56	3.65
		S.D.	0.70	0.85	0.88	0.84
		ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
37. ท่านจะหลีกเลี่ยงงานที่คาดว่าจะเกิด ความล้มเหลว		Mean	3.85	3.20	3.16	3.42
		S.D.	0.44	1.19	1.22	1.10
		ระดับ	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง
38. ท่านชอบทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่างานที่ยากและท้าทาย	มากกว่า	Mean	2.73	2.60	2.71	2.28
		S.D.	1.01	1.17	1.13	0.95
		ระดับ	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ

ตารางที่ 24 (ต่อ)

		0-10	11-20	21-30	31-40
	Mean	3.62	3.59	3.59	3.60
รวม	S.D.	0.22	0.42	0.40	0.34
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง

จากตารางที่ 24 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอายุราชการพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 0-10 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 รองลงมาคือมีความเชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 11-20 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 รองลงมาคือมีความเชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 21-30 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 รองลงมาคือมีความเชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 31-40 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 รองลงมาคือมีความเชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นรายข้อ โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
1. ท่านมักจะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามที่ท่านได้วางแผนไว้	Mean	4.18	4.39	4.27	4.33
	S.D.	0.61	0.49	0.45	0.48
	ระดับ	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
2. หากท่านต้องทำงานในสถานที่แปลกใหม่ ไม่คุ้นเคย ท่านมักจะทำงานอย่างลำบากและไม่ถนัดเท่าที่ควร	Mean	2.90	2.99	2.55	2.83
	S.D.	0.99	1.00	0.87	1.01
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง
3. ท่านมีความภูมิใจในหน้าที่การงานของท่าน	Mean	4.71	4.79	4.66	4.71
	S.D.	0.45	0.51	0.54	0.51
	ระดับ	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
4. ท่านไม่ชอบแก้ปัญหาใดๆ	Mean	3.61	3.61	3.45	3.55
	S.D.	1.03	0.92	0.99	0.99
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
5. ท่านมักลังเลในการตัดสินใจปัญหาที่มีความสำคัญต่องาน	Mean	3.53	3.84	3.33	3.60
	S.D.	0.99	0.83	1.04	1.11
	ระดับ	สูง	สูง	ปานกลาง	สูง
6. ความพยายามที่จะไปถึงเป้าหมายสูงสุดไม่สามารถดึงดูดความสนใจของท่านได้	Mean	3.49	3.79	3.36	3.52
	S.D.	1.15	1.08	1.20	1.25
	ระดับ	สูง	สูง	ปานกลาง	สูง
7. ท่านชอบทำงานที่มีความสำคัญ แม้ยุ่งยาก มากกว่างานที่ไม่มีความสำคัญ และสำเร็จง่ายกว่า	Mean	3.13	3.11	3.17	3.02
	S.D.	0.99	1.06	1.03	1.12
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

ตารางที่ 25 (ต่อ)

		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
8. ท่านชอบทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงมากกว่างานที่ไม่ต้องใช้ความรับผิดชอบมากนัก	Mean	3.25	3.23	3.34	3.05
	S.D.	1.02	1.09	1.00	1.10
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
9. ท่านเบื่อกับที่จะต้องปรับปรุงและคิดสร้างงานใหม่ๆ	Mean	3.71	3.92	3.42	3.69
	S.D.	0.86	0.88	1.00	1.24
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
10. ท่านรู้สึกพอใจมากเมื่อได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและต้องใช้ความพยายามสูง	Mean	3.67	4.00	3.94	3.88
	S.D.	0.81	0.83	0.66	0.83
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
11. ท่านปฏิบัติงานได้ไม่ดี เมื่ออยู่ในสถานะที่ไม่กดดัน	Mean	3.73	3.63	3.17	3.24
	S.D.	0.96	1.07	1.12	1.39
	ระดับ	สูง	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง
12. ท่านมีความเชื่อว่า เมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้	Mean	4.42	4.67	4.50	4.60
	S.D.	0.63	0.56	0.62	0.59
	ระดับ	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
13. ท่านมักรู้สึกมีความพึงพอใจกับผลงานของตนเอง	Mean	4.26	4.50	4.39	4.21
	S.D.	0.63	0.64	0.61	0.92
	ระดับ	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
14. ท่านรู้สึกเฉยๆ กับการเรียนรู้เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ	Mean	3.84	4.04	3.66	3.67
	S.D.	0.92	0.96	1.04	1.03
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
15. ท่านชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าทำงานคนเดียว	Mean	3.65	3.89	3.56	3.43
	S.D.	1.03	0.83	1.10	1.35
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
16. ท่านตั้งเป้าหมายในอนาคตของตัวเองไว้สูง	Mean	3.52	3.71	3.84	3.79
	S.D.	0.95	0.89	0.84	0.95
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
17. ท่านชอบทำงานที่มีประสบการณ์มาก่อนแล้วเพราะใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อย	Mean	3.63	3.83	3.56	3.50
	S.D.	0.89	0.94	1.05	1.15
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง

ตารางที่ 25 (ต่อ)

			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
18. ท่านมีความทะเยอทะยาน ความก้าวหน้า	รัก	Mean	3.87	3.97	4.06	4.02
		S.D.	0.68	0.63	0.66	0.72
		ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
19. ท่านพอใจกับการได้รับมอบหมายให้ ทำงานประจำมากกว่า การได้รับ มอบหมายให้ทำงานใหม่ๆที่ไม่เคยมี ประสบการณ์มาก่อน		Mean	3.10	3.35	2.97	2.95
		S.D.	1.01	1.04	1.02	0.99
		ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
20. ท่านชอบ และสนุกกับงานที่มีอุปสรรค มากๆ		Mean	3.22	3.28	3.44	3.43
		S.D.	0.95	0.98	1.02	0.99
		ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง
21. ท่านรู้สึกพึงพอใจมาก หากมีโอกาส ค้นพบจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองเพื่อ นำมาปรับปรุงแก้ไข	หากมีโอกาส	Mean	4.13	4.20	4.25	4.14
		S.D.	0.73	0.70	0.59	0.75
		ระดับ	สูง	สูง	สูงมาก	สูง
22. ท่านรู้สึกไม่พึงพอใจกับการทำงาน หนัก		Mean	3.49	3.53	3.44	3.45
		S.D.	0.87	0.94	1.05	1.11
		ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
23. ท่านมีโอกาสน้อยมากที่จะได้รับการ พัฒนาหรือเลื่อนตำแหน่ง		Mean	3.39	3.56	3.39	3.67
		S.D.	1.20	1.13	1.06	1.10
		ระดับ	ปานกลาง	สูง	ปานกลาง	สูง
24. ท่านชอบแก้ปัญหาที่ยุ่งยากและท้าทาย ความสามารถ		Mean	3.42	3.56	3.52	3.62
		S.D.	0.93	0.95	0.94	1.01
		ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
25. ท่านชอบงานที่ต้องใช้สมอง		Mean	3.64	3.67	3.78	3.79
		S.D.	0.93	0.76	0.74	0.68
		ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
26. ท่านไม่ชอบทำงานและตัดสินใจใน ภาวะที่มีความเสี่ยง		Mean	2.87	3.09	2.98	3.02
		S.D.	1.07	1.04	0.85	0.92
		ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

ตารางที่ 25 (ต่อ)

		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
27. ท่านทำงานเพียงเพราะความจำเป็นเท่านั้น	Mean	4.05	4.35	4.06	4.12
	S.D.	0.77	0.80	0.89	0.92
	ระดับ	สูง	สูงมาก	สูง	สูง
28. ท่านประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เสมอ	Mean	3.44	3.61	3.53	3.52
	S.D.	0.97	0.85	0.85	1.04
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
29. ท่านรู้สึกโล่งใจมากกว่าภูมิใจเมื่อสามารถทำงานที่อยู่ยากสำเร็จ	Mean	2.93	3.03	2.84	2.86
	S.D.	1.13	1.20	1.04	1.12
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
30. เมื่อต้องแข่งขันกับผู้อื่น ท่านจะพยายามทำงานให้ดีที่สุดเสมอ	Mean	3.75	3.95	3.94	4.02
	S.D.	0.83	0.89	0.81	0.90
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
31. ท่านไม่ชอบทำงานในสถานการณืที่อยู่ยาก	Mean	3.24	3.32	3.36	3.17
	S.D.	0.98	1.01	0.91	1.19
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
32. ท่านชอบทำงานที่ยากมากกว่าทำงานง่ายๆที่ใครๆก็สามารถทำได้	Mean	3.39	3.41	3.08	2.83
	S.D.	0.87	0.95	0.95	1.03
	ระดับ	ปานกลาง	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง
33. ท่านตั้งมาตรฐานในการทำงานของท่านไว้สูง	Mean	3.44	3.55	3.66	3.69
	S.D.	0.88	0.92	0.70	0.81
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
34. ท่านจะไม่ทำงานที่ท่านคิดว่าอาจจะเกิดความล้มเหลว	Mean	3.41	3.19	3.22	3.26
	S.D.	1.05	1.13	0.95	1.01
	ระดับ	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
35. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อประสบความสำเร็จมากกว่าเสียใจเมื่อล้มเหลว	Mean	3.42	3.52	3.55	3.79
	S.D.	0.93	1.01	0.87	0.87
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง
36. ท่านตั้งมาตรฐานของผลการทำงานของตนเองไว้สูง	Mean	3.41	3.64	3.78	3.69
	S.D.	0.89	0.91	0.65	0.68
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง

ตารางที่ 25 (ต่อ)

		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
37. ท่านจะหลีกเลี่ยงงานที่คาดว่าจะเกิดความล้มเหลว	Mean	3.30	3.16	3.36	3.67
	S.D.	1.13	1.27	1.00	0.98
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง
38. ท่านชอบทำงานที่รู้สึกมั่นใจมากกว่างานที่ยากและท้าทาย	Mean	2.52	2.59	2.59	2.67
	S.D.	1.09	1.12	1.03	1.12
	ระดับ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง
รวม	Mean	3.54	3.67	3.55	3.58
	S.D.	0.39	0.34	0.37	0.38
	ระดับ	สูง	สูง	สูง	สูง

จากตารางที่ 25 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนที่สังกัดพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 รองลงมาคือมีความเชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจมากกว่า งานที่ยากและท้าทาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 รองลงมาคือมีความเชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 รองลงมาคือมีความ

เชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 รองลงมาคือมีความเชื่อว่าเมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทาย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67

4. การวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากตารางที่ 26 ในการศึกษาผลการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งหมด 12 ข้อ พบว่าข้าราชการครูมีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาคือสัมพันธ์ภาพระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

ตารางที่ 26 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจาก
สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายชื่อ

	ระดับความเห็น					Mean	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง			
1. ระบบการติดต่อประสานงานภายใน โรงเรียนอยู่ในระดับดีมาก	41 (11)	268 (71.8)	35 (9.4)	25 (6.7)	4 (1.1)	3.85	0.74	มาก
2. ภาระงานตามตำแหน่งของตนเอง ในปัจจุบันมีความเหมาะสม	56 (15)	233 (62.5)	35 (9.4)	45 (12.1)	4 (1.1)	3.78	0.88	มาก
3. โครงสร้างขององค์กรและสาย บังคับบัญชามีความเหมาะสม	68 (18.2)	224 (60.1)	48 (12.9)	32 (8.6)	1 (0.3)	3.87	0.81	มาก
4. นโยบายการบริหารของโรงเรียน ของตนเองมีความเหมาะสม	90 (24.1)	216 (57.9)	42 (11.3)	24 (6.4)	1 (0.3)	3.99	0.80	มาก
5. สัมพันธภาพระหว่างตนเองและ ผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น	134 (35.9)	198 (53.1)	35 (9.4)	4 (1.1)	2 (0.5)	4.23	0.70	มากที่สุด
6. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุน ให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ	191 (51.2)	158 (42.4)	22 (5.9)	2 (0.5)	0 (0)	4.44	0.63	มากที่สุด
7. สัมพันธภาพระหว่างตนเองและ เพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	150 (40.2)	197 (52.8)	18 (4.8)	7 (1.9)	1 (0.3)	4.31	0.68	มากที่สุด
8. เพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะ ช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการ ทำงาน	100 (26.8)	220 (59)	38 (10.2)	15 (4)	0 (0)	4.09	0.72	มาก
9. วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ เกี่ยวข้องมีเพียงพอ	34 (9.1)	152 (40.8)	47 (12.6)	117 (31.4)	23 (6.2)	3.15	1.15	ปาน กลาง
10. ระบบฐานข้อมูล และระบบ สารสนเทศอยู่ในระดับดีมาก	28 (7.5)	199 (53.4)	55 (14.7)	87 (23.3)	4 (1.1)	3.43	0.96	มาก
11. มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติและ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	75 (20.1)	205 (55)	42 (11.3)	45 (12.1)	6 (1.6)	3.80	0.95	มาก
12. มีการระบุขอบเขตงาน ภาระหน้าที่งานตามตำแหน่งอย่าง ชัดเจน	66 (17.7)	226 (60.6)	28 (7.5)	48 (12.9)	5 (1.3)	3.80	0.92	มาก
รวม						3.90	0.58	มาก

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

		เพศชาย	เพศหญิง
1. ระบบการติดต่อประสานงานภายในโรงเรียนอยู่ในระดับดีมาก	Mean	3.85	3.85
	S.D.	0.71	0.75
	ระดับ	มาก	มาก
2. ภาระงานตามตำแหน่งของตนเองในปัจจุบันมีความเหมาะสม	Mean	3.79	3.78
	S.D.	0.81	0.91
	ระดับ	มาก	มาก
3. โครงสร้างขององค์กรและสายบังคับบัญชามีความเหมาะสม	Mean	3.75	3.93
	S.D.	0.86	0.79
	ระดับ	มาก	มาก
4. นโยบายการบริหารของโรงเรียนของตนเองมีความเหมาะสม	Mean	3.95	4.01
	S.D.	0.75	0.82
	ระดับ	มาก	มาก
5. สัมพันธภาพระหว่างตนเองและผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น	Mean	4.17	4.25
	S.D.	0.81	0.65
	ระดับ	มาก	มากที่สุด
6. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	Mean	4.37	4.47
	S.D.	0.66	0.62
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด
7. สัมพันธภาพระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	Mean	4.17	4.37
	S.D.	0.88	0.56
	ระดับ	มาก	มากที่สุด
8. เพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	Mean	3.94	4.15
	S.D.	0.83	0.67
	ระดับ	มาก	มาก
9. วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอ	Mean	3.07	3.19
	S.D.	0.99	1.21
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง
10. ระบบฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศอยู่ในระดับดีมาก	Mean	3.27	3.50
	S.D.	0.99	0.94
	ระดับ	ปานกลาง	มาก

ตารางที่ 27 (ต่อ)

		เพศชาย	เพศหญิง
11. มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	Mean	3.77	3.81
	S.D.	0.99	0.93
	ระดับ	มาก	มาก
12. มีการระบุขอบเขตงาน ภาระหน้าที่งานตามตำแหน่งอย่างชัดเจน	Mean	3.66	3.87
	S.D.	0.98	0.89
	ระดับ	มาก	มาก
รวม	Mean	3.81	3.93
	S.D.	0.64	0.56
	ระดับ	มาก	มาก

จากตารางที่ 27 เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเพศชายมีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือสัมพันธภาพระหว่างตนเองและผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่นและสัมพันธภาพระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

ส่วนข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือสัมพันธภาพระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

		20-30	31-40	41-50	51-60
1. ระบบการติดต่อประสานงานภายในโรงเรียนอยู่ในระดับดีมาก	Mean	3.93	3.88	3.62	4.00
	S.D.	0.46	0.33	0.75	0.77
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
2. ภาระงานตามตำแหน่งของตนเองในปัจจุบันมีความเหมาะสม	Mean	3.47	3.36	3.63	3.98
	S.D.	1.06	0.82	0.92	0.80
	ระดับ	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก
3. โครงสร้างขององค์กรและสายบังคับบัญชามีความเหมาะสม	Mean	4.33	3.67	3.61	4.06
	S.D.	0.90	0.48	0.82	0.79
	ระดับ	มากที่สุด	มาก	มาก	มาก
4. นโยบายการบริหารของโรงเรียนของตนเองมีความเหมาะสม	Mean	4.33	3.76	3.72	4.19
	S.D.	0.90	0.66	0.87	0.69
	ระดับ	มากที่สุด	มาก	มาก	มาก
5. สัมพันธภาพระหว่างตนเองและผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น	Mean	4.33	4.06	4.04	4.38
	S.D.	1.40	0.50	0.69	0.63
	ระดับ	มากที่สุด	มาก	มาก	มากที่สุด
6. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	Mean	4.47	4.33	4.38	4.51
	S.D.	0.74	0.60	0.62	0.63
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
7. สัมพันธภาพระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	Mean	4.73	4.24	4.26	4.32
	S.D.	0.46	0.44	0.65	0.73
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
8. เพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	Mean	4.47	4.06	3.94	4.16
	S.D.	0.52	0.50	0.86	0.65
	ระดับ	มากที่สุด	มาก	มาก	มาก
9. วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอ	Mean	2.47	3.15	3.20	3.17
	S.D.	0.83	1.06	1.14	1.17
	ระดับ	น้อย	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
10. ระบบฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศอยู่ในระดับดีมาก	Mean	2.87	3.24	3.46	3.48
	S.D.	0.74	0.94	0.90	1.01
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	มาก

ตารางที่ 28 (ต่อ)

		20-30	31-40	41-50	51-60
11. มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	Mean	3.93	3.55	3.55	4.01
	S.D.	0.70	0.71	1.03	0.90
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
12. มีการระบุนขอบเขตงาน ภาระหน้าที่งานตามตำแหน่งอย่างชัดเจน	Mean	3.80	3.73	3.44	4.07
	S.D.	0.94	0.52	1.06	0.78
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
รวม	Mean	3.93	3.75	3.74	4.03
	S.D.	0.65	0.30	0.62	0.56
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก

จากตารางที่ 28 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอายุพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างอายุระดับ 20-30 ปี มีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสัมพันธภาพระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รองลงมาคือสัมพันธภาพระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างอายุระดับ 31-40 ปี มีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือสัมพันธภาพระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างอายุระดับ 41-50 ปี มีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือสัมพันธ์ภาพระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างอายุระดับ 51-60 ปี มีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมาคือสัมพันธ์ภาพระหว่างตนเองและผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

		ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือ
		ปริญญาตรี	หรือเทียบเท่า	เทียบเท่า
1. ระบบการติดต่อประสานงานภายในโรงเรียนอยู่ในระดับดีมาก	Mean	3.83	3.85	3.80
	S.D.	0.83	0.75	0.58
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
2. ภาระงานตามตำแหน่งของตนเองในปัจจุบันมีความเหมาะสม	Mean	3.00	3.79	4.00
	S.D.	0.95	0.89	0.50
	ระดับ	ปานกลาง	มาก	มาก

ตารางที่ 29 (ต่อ)

		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า
3. โครงสร้างขององค์กรและสายบังคับ บัญชามีความเหมาะสม	Mean	3.58	3.88	3.88
	S.D.	0.51	0.84	0.60
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
4. นโยบายการบริหารของโรงเรียนของ ตนเองมีความเหมาะสม	Mean	3.75	3.98	4.32
	S.D.	0.75	0.81	0.48
	ระดับ	มาก	มาก	มากที่สุด
5. สัมพันธภาพระหว่างตนเองและ ผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น	Mean	3.92	4.23	4.36
	S.D.	0.67	0.72	0.49
	ระดับ	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด
6. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มี โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	Mean	3.92	4.46	4.48
	S.D.	0.67	0.63	0.51
	ระดับ	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด
7. สัมพันธภาพระหว่างตนเองและเพื่อน ร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	Mean	4.00	4.32	4.36
	S.D.	0.74	0.68	0.49
	ระดับ	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด
8. เพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะช่วยเหลือเมื่อ เกิดปัญหาในการทำงาน	Mean	3.92	4.08	4.24
	S.D.	0.67	0.73	0.60
	ระดับ	มาก	มาก	มากที่สุด
9. วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง มีเพียงพอ	Mean	2.50	3.15	3.44
	S.D.	1.17	1.14	1.16
	ระดับ	น้อย	ปานกลาง	มาก
10. ระบบฐานข้อมูล และ ระบบ สารสนเทศอยู่ในระดับดีมาก	Mean	2.83	3.42	3.88
	S.D.	1.19	0.96	0.60
	ระดับ	ปานกลาง	มาก	มาก
11. มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติและ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	Mean	3.75	3.79	3.88
	S.D.	0.75	0.97	0.78
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
12. มีการระบุขอบเขตงาน ภาระหน้าที่ งานตามตำแหน่งอย่างชัดเจน	Mean	3.67	3.78	4.16
	S.D.	0.89	0.95	0.37
	ระดับ	มาก	มาก	มาก

ตารางที่ 29 (ต่อ)

		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า
	Mean	3.56	3.90	4.07
รวม	S.D.	0.66	0.59	0.28
	ระดับ	มาก	มาก	มาก

จากตารางที่ 29 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สัมพันธภาพระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ สัมพันธภาพระหว่างตนเอง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ สัมพันธภาพระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาปริญญาโท มีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่าง

สม่ำเสมอ มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือสัมพันธภาพระหว่างตนเอง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน เป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

		น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001-30,000 บาท	30,001-35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
1. ระบบการติดต่อประสานงานภายในโรงเรียนอยู่ในระดับดีมาก	Mean	3.76	4.00	3.61	3.62	3.85	3.84	4.08
	S.D.	0.44	0.39	0.70	0.81	0.72	0.88	0.60
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
2. ภาระงานตามตำแหน่งของตนเองในปัจจุบันมีความเหมาะสม	Mean	3.05	3.79	3.27	3.81	3.75	3.99	4.06
	S.D.	1.07	0.43	0.95	0.98	0.82	0.86	0.69
	ระดับ	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	มาก
3. โครงสร้างขององค์กรและสายบังคับบัญชามีความเหมาะสม	Mean	3.90	4.14	3.39	3.63	3.75	4.03	4.13
	S.D.	0.83	0.66	0.77	0.72	0.74	0.86	0.77
	ระดับ	มาก	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	มาก
4. นโยบายการบริหารของโรงเรียนของตนเองมีความเหมาะสม	Mean	4.00	4.29	3.54	3.94	3.75	4.21	4.27
	S.D.	0.77	0.73	0.90	0.77	0.81	0.67	0.70
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด
5. สัมพันธภาพระหว่างตนเองและผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น	Mean	4.19	4.29	3.76	3.81	4.17	4.43	4.40
	S.D.	1.17	0.47	0.73	0.66	0.60	0.64	0.61
	ระดับ	มาก	มากที่สุด	มาก	มาก	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด

ตารางที่ 30 (ต่อ)

		น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001 ขึ้นไป
6. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้มีโอกาสใน การพัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอ	Mean	4.38	4.64	4.39	4.13	4.40	4.50	4.51
	S.D.	0.67	0.50	0.67	0.62	0.58	0.73	0.50
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
7. สัมพันธภาพระหว่าง ตนเองและเพื่อนร่วมงาน เป็นไปอย่างราบรื่น	Mean	4.57	4.14	4.17	3.94	4.24	4.43	4.37
	S.D.	0.51	0.36	0.54	0.44	0.86	0.60	0.60
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
8. เพื่อนร่วมงานเต็มใจที่ จะช่วยเหลือเมื่อเกิด ปัญหาในการทำงาน	Mean	4.33	4.07	3.83	3.56	4.04	4.17	4.25
	S.D.	0.48	0.47	1.00	0.89	0.72	0.68	0.57
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
9. วัสดุ อุปกรณ์ และ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมี เพียงพอ	Mean	2.57	3.50	3.17	3.38	3.08	3.16	3.32
	S.D.	0.93	0.76	1.12	0.89	1.21	1.25	1.01
	ระดับ	น้อย	มาก	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง
10. ระบบฐานข้อมูล และ ระบบสารสนเทศอยู่ใน ระดับดีมาก	Mean	2.71	3.71	3.44	3.75	3.34	3.44	3.67
	S.D.	0.78	0.83	0.81	0.45	1.03	1.00	0.93
	ระดับ	ปาน กลาง	มาก	มาก	มาก	ปาน กลาง	มาก	มาก
11. มีการกำหนดระเบียบ ปฏิบัติและขั้นตอนใน การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	Mean	3.71	4.14	3.37	3.75	3.71	3.92	4.00
	S.D.	0.46	0.66	0.83	0.58	1.10	1.01	0.78
	ระดับ	มาก	มาก	ปาน กลาง	มาก	มาก	มาก	มาก
12. มีการระบุขอบเขต งาน ภาระหน้าที่งานตาม ตำแหน่งอย่างชัดเจน	Mean	3.62	4.14	3.41	3.75	3.56	4.02	4.11
	S.D.	0.67	0.66	0.92	0.93	1.10	0.80	0.67
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
	Mean	3.73	4.07	3.61	3.76	3.80	4.01	4.10
รวม	S.D.	0.53	0.43	0.57	0.58	0.58	0.62	0.49
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก

จากตารางที่ 30 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มเงินเดือนพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสัมพันธภาพระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 รองลงมาคือนโยบายการบริหารของโรงเรียนของตนเองมีความเหมาะสมและสัมพันธภาพระหว่างตนเองและผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือสัมพันธภาพระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือนโยบายการบริหารของโรงเรียนของตนเองมีความเหมาะสมและสัมพันธภาพระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือน 25,001-30,000 บาท มีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือสัมพันธภาพระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือน 30,001-35,000 บาท มีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือสัมพันธภาพระหว่างตนเอง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเงินเดือน 35,001 บาท ขึ้นไป มีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมาคือสัมพันธภาพระหว่างตนเองและผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม

		0-10	11-20	21-30	31-40
1. ระบบการติดต่อประสานงานภายในโรงเรียนอยู่ในระดับดีมาก	Mean	3.88	3.85	3.70	4.08
	S.D.	0.42	0.58	0.81	0.72
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
2. ภาระงานตามตำแหน่งของตนเองในปัจจุบันมีความเหมาะสม	Mean	3.30	3.77	3.68	4.10
	S.D.	0.95	0.79	0.91	0.76
	ระดับ	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก
3. โครงสร้างขององค์กรและสายบังคับบัญชา มีความเหมาะสม	Mean	3.97	3.72	3.74	4.15
	S.D.	0.77	0.69	0.80	0.85
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
4. นโยบายการบริหารของโรงเรียนของตนเองมีความเหมาะสม	Mean	4.09	3.87	3.84	4.28
	S.D.	0.77	0.72	0.88	0.61
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มากที่สุด
5. สัมพันธภาพระหว่างตนเองและผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น	Mean	4.21	4.08	4.18	4.39
	S.D.	0.96	0.46	0.75	0.63
	ระดับ	มากที่สุด	มาก	มาก	มากที่สุด
6. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	Mean	4.45	4.47	4.41	4.48
	S.D.	0.62	0.57	0.61	0.71
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด

ตารางที่ 31 (ต่อ)

		0-10	11-20	21-30	31-40
7. สัมพันธภาพระหว่างตนเองและเพื่อน ร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	Mean	4.42	4.27	4.26	4.38
	S.D.	0.50	0.48	0.81	0.56
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
8. เพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะช่วยเหลือเมื่อ เกิดปัญหาในการทำงาน	Mean	4.21	4.18	3.95	4.22
	S.D.	0.48	0.68	0.77	0.70
	ระดับ	มากที่สุด	มาก	มาก	มากที่สุด
9. วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง มีเพียงพอ	Mean	2.88	3.33	3.07	3.26
	S.D.	0.96	1.19	1.12	1.20
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปาน กลาง
10. ระบบฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศ อยู่ในระดับดีมาก	Mean	3.00	3.57	3.36	3.58
	S.D.	0.87	0.87	0.96	1.03
	ระดับ	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก
11. มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติและ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	Mean	3.82	3.60	3.77	3.95
	S.D.	0.58	0.81	1.06	0.92
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
12. มีการระบุขอบเขตงาน ภาระหน้าที่งาน ตามตำแหน่งอย่างชัดเจน	Mean	3.79	3.77	3.57	4.22
	S.D.	0.70	0.81	1.05	0.65
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มากที่สุด
รวม	Mean	3.84	3.87	3.80	4.09
	S.D.	0.51	มาก	0.63	0.56
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก

จากตารางที่ 31 เมื่อพิจารณาดมกลุ่มอายุราชการพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 0-10 ปี มีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมาคือสัมพันธภาพระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานเป็นรายข้อ โดยจำแนกตามขนาด โรงเรียนที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่ พิเศษ
1. ระบบการติดต่อประสานงานภายใน โรงเรียนอยู่ในระดับดีมาก	Mean	3.90	3.78	3.88	3.86
	S.D.	0.65	0.80	0.79	0.75
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
2. ภาระงานตามตำแหน่งของตนเองใน ปัจจุบันมีความเหมาะสม	Mean	3.64	3.78	3.97	3.95
	S.D.	0.91	0.85	0.80	0.96
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
3. โครงสร้างขององค์กรและสายบังคับ บัญชาที่มีความเหมาะสม	Mean	3.65	3.95	4.06	4.07
	S.D.	0.84	0.72	0.81	0.87
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
4. นโยบายการบริหารของโรงเรียนของ ตนเองมีความเหมาะสม	Mean	3.97	3.99	4.02	4.02
	S.D.	0.70	0.81	0.93	0.87
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
5. สัมพันธภาพระหว่างตนเองและ ผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น	Mean	4.21	4.21	4.25	4.31
	S.D.	0.60	0.76	0.73	0.78
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มี โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	Mean	4.38	4.47	4.50	4.48
	S.D.	0.64	0.67	0.50	0.63
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
7. สัมพันธภาพระหว่างตนเองและเพื่อน ร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	Mean	4.33	4.34	4.25	4.24
	S.D.	0.57	0.62	0.89	0.79
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
8. เพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะช่วยเหลือเมื่อ เกิดปัญหาในการทำงาน	Mean	4.18	3.98	4.14	4.02
	S.D.	0.54	0.75	0.79	0.98
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
9. วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง มีเพียงพอ	Mean	3.00	3.19	3.20	3.45
	S.D.	1.14	1.19	1.13	0.99
	ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก
10. ระบบฐานข้อมูล และระบบ สารสนเทศอยู่ในระดับดีมาก	Mean	3.26	3.49	3.55	3.60
	S.D.	1.01	0.98	0.87	0.80
	ระดับ	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก

ตารางที่ 32 (ต่อ)

		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
11. มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	Mean	3.74	3.91	3.64	3.88
	S.D.	0.83	0.99	1.06	0.99
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
12. มีการระบุขอบเขตงาน ภาระหน้าที่งานตามตำแหน่งอย่างชัดเจน	Mean	3.79	3.89	3.66	3.79
	S.D.	0.80	0.93	1.07	1.02
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
รวม	Mean	3.84	3.92	3.93	3.97
	S.D.	0.52	0.61	0.62	0.67
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก

จากตารางที่ 32 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนที่สังกัดพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือสัมพันธ์ภาพระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง มีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือสัมพันธ์ภาพระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่

เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับสนับสนุนปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือสัมพันธ์ภาพระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับสนับสนุนปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสนับสนุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือสัมพันธ์ภาพระหว่างตนเองและผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสนับสนุนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับสนับสนุนปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	t	p-value
เพศ	-0.711	0.478

หมายเหตุ: ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ค่า p-value มากกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น เพศไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน อายุราชการและขนาดโรงเรียนที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	F	p-value
อายุ	5.984	0.001
ระดับการศึกษาสูงสุด	0.209	0.812
เงินเดือน	2.743	0.013
อายุราชการ	1.988	0.115
ขนาดโรงเรียนที่สังกัด	3.650	0.013

หมายเหตุ: ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน อายุราชการและขนาดโรงเรียนที่สังกัด พบว่าค่า p-value ของระดับการศึกษาสูงสุด และอายุราชการ มากกว่า ระดับนัยสำคัญ ดังนั้นระดับการศึกษาสูงสุด และอายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าค่า p-value ของอายุ เงินเดือน และขนาดของโรงเรียนที่สังกัด น้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ ดังนั้นอายุ เงินเดือน และขนาดของโรงเรียนที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least - Significant Difference) ดังนี้

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติงาน ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่
ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)

	Mean	S.D.	อายุ 20-30	อายุ 31-40	อายุ 41-50	อายุ 51-60
อายุ 20-30	3.81	0.25		-0.00424	0.26862*	0.17521
อายุ 31-40	3.81	0.26			0.27286*	0.17945*
อายุ 41-50	4.08	0.38				-0.09341*
อายุ 51-60	3.99	0.41				

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่า กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 20-30 ปี กับ ข้าราชการครูที่มีอายุ 41-50 ปี มีผลการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 20-30 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.81) มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ย=4.08)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 41-50 ปี มีผลการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.81) มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ย=4.08)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 51-60 ปี มีผลการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.81) มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 51-60 ปี (ค่าเฉลี่ย=3.99)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 51-60 ปี กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 41-50 ปี มีผลการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 51-60 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.99) มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ย=4.08)

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติงาน ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)

	Mean	S.D.	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
น้อยกว่า10,000 บาท	3.70	0.25		0.35714 [*]	0.30000 [*]	0.21250	0.30909 [*]	0.30556 [*]	0.37778 [*]
10,001-15,000 บาท	4.06	0.19			-0.05714	-0.14464	-0.04805	-0.05159	0.02063
15,001-20,000 บาท	4.00	0.40				-0.08750	0.00909	0.00556	0.07778
20,001-25,000 บาท	3.91	0.38					0.09659	0.09306	0.16528
25,001-30,000 บาท	4.01	0.40						-0.00354	0.06869
30,001-35,000 บาท	4.01	0.43							0.07222
35,001 บาทขึ้นไป	4.08	0.35							

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 36 เมื่อทดสอบความสัมพัทธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่า กลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีผลการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย=3.70)มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 10,001-15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย=4.06)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีผลการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย=3.70) มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย=4.00)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 25,001-30,000 บาท มีผลการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่ม

ข้าราชการครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย=3.70) มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 25,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ย=4.01)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 30,001-35,000 บาท มีผลการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย=3.70) มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 30,001-35,000 บาท (ค่าเฉลี่ย=4.01)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 35,001 บาทขึ้นไป มีผลการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย=3.70) มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 35,001 บาท ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย=4.08)

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติงาน ที่มีขนาดโรงเรียนที่สังกัดแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)

	Mean	S.D.	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	3.92	0.40		0.14300*	0.12169*	0.02005
ขนาดกลาง	4.07	0.38			-0.02131	-0.12294
ขนาดใหญ่	4.05	0.36				-0.10164
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.94	0.41				

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 37 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่า กลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก กับ กลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง มีผลการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก (ค่าเฉลี่ย=3.92) มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง (ค่าเฉลี่ย=4.07)

กลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก กับ กลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ มีผลการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก (ค่าเฉลี่ย=3.92) มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ (ค่าเฉลี่ย=4.05)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเอง

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถในตนเอง จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	t	p-value
เพศ	2.183	0.030

หมายเหตุ: ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 38 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบมีการรับรู้ความสามารถในตนเอง จำแนกเพศของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ค่า p-value น้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ ดังนั้น เพศมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูเพศชาย (ค่าเฉลี่ย=4.13) มีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูงกว่ากลุ่มข้าราชการครูหญิง (ค่าเฉลี่ย=4.03)

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถในตนเอง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน อายุราชการและขนาดโรงเรียนที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	F	p-value
อายุ	10.408	0.000
ระดับการศึกษาสูงสุด	12.104	0.000
เงินเดือน	4.158	0.000
อายุราชการ	7.923	0.000
ขนาดโรงเรียนที่สังกัด	10.395	0.000

หมายเหตุ: ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 39 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบมีการรับรู้ความสามารถในตนเอง จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน อายุราชการและขนาดโรงเรียนที่สังกัด พบว่าค่า p-value ของอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน อายุราชการและขนาดโรงเรียนที่สังกัด

น้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ ดังนั้นอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน อายุราชการและขนาดโรงเรียน ที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) ดังนี้

ตารางที่ 40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถในตนเอง ที่มีอายุแตกต่างกัน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)

	Mean	S.D.	อายุ 20-30	อายุ 31-40	อายุ 41-50	อายุ 51-60
อายุ 20-30	4.06	0.38		0.34646*	-0.01658	-0.05217
อายุ 31-40	3.71	0.27			-0.36305*	-0.39863*
อายุ 41-50	4.08	0.35				-0.03559
อายุ 51-60	4.11	0.42				

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 40 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่า กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 20-30 ปี กับ ข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีการรับรู้ความสามารถในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 20-30 ปี (ค่าเฉลี่ย = 4.06) มีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูงกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย=3.71)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 41-50 ปี มีมีการรับรู้ความสามารถในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.71) มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ย=4.08)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 51-60 ปี มีมีการรับรู้ความสามารถในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.71) มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 51-60 ปี (ค่าเฉลี่ย=4.11)

ตารางที่ 41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติงาน ที่มีการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)

	Mean	S.D.	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.54	0.19		-0.53274*	-0.62167*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.07	0.39			-0.08893
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4.16	0.39			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 41 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่า กลุ่มข้าราชการครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับ ข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการรับรู้ความสามารถในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย = 3.54) มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย=4.07)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีการรับรู้ความสามารถในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย = 3.54) มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท (ค่าเฉลี่ย=4.16)

ตารางที่ 42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)

	Mean	S.D.	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.87	0.37		-0.07143	-0.02526	-0.16741	-0.23095*	-0.19268*	-0.34127*
10,001-15,000 บาท	3.94	0.39			0.04617	-0.09598	-0.15952	-0.12125	-0.26984*
15,001-20,000 บาท	3.89	0.34				-0.14215	-0.20569*	-0.16742*	-0.31601*
20,001-25,000 บาท	4.04	0.32					-0.06354	-0.02527	-0.17386
25,001-30,000 บาท	4.10	0.41						0.03827	-0.11032
30,001-35,000 บาท	4.06	0.39							-0.14859*
35,001 บาทขึ้นไป	4.21	0.39							

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 42 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 25,001-30,000 บาท มีการรับรู้ความสามารถในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย=3.87) มีระดับผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 25,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ย=4.10)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 30,001-35,000 บาท มีการรับรู้ความสามารถในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย=3.87) มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 30,001-35,000 บาท (ค่าเฉลี่ย=4.06)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 35,001 บาทขึ้นไป มีการรับรู้ความสามารถในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีอายุราชการแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)

	Mean	S.D.	0-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี
0-10 ปี	3.89	0.35		-0.03939	-0.17263 *	-0.29002 *
11-20 ปี	3.93	0.39			-0.13324 *	-0.25063 *
21-30 ปี	4.07	0.39				-0.11739 *
31-40 ปี	4.18	0.39				

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 43 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่า กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 0-10 ปี กับ ข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 21-30 ปี มีการรับรู้ความสามารถในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 0-10 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.89) มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 21-30 ปี (ค่าเฉลี่ย=4.07)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 0-10 ปี กับ ข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 31-40 ปี มีการรับรู้ความสามารถในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 0-10 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.89) มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย=4.18)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 11-20 ปี กับ ข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 21-30 ปี มีการรับรู้ความสามารถในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 11-20 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.93) มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 21-30 ปี (ค่าเฉลี่ย=4.07)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 11-20 ปี กับ ข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 31-40 ปี มีการรับรู้ความสามารถในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 11-20 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.93) มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย=4.18)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 21-30 ปี กับ ข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 31-40 ปี มีการรับรู้ความสามารถในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 21-30 ปี (ค่าเฉลี่ย = 4.07) มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย=4.18)

ตารางที่ 44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถในตนเอง ที่มีขนาดโรงเรียนที่สังกัดแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)

	Mean	S.D.	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	3.92	0.41		-0.23373 *	-0.16180 *	-0.26565 *
ขนาดกลาง	4.16	0.37			0.07193	-0.03193
ขนาดใหญ่	4.08	0.36				-0.10386
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.19	0.33				

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 44 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่า กลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก กับ กลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง มีการรับรู้ความสามารถในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก (ค่าเฉลี่ย=3.92) มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง (ค่าเฉลี่ย=4.16)

กลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก กับ กลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก (ค่าเฉลี่ย=3.92) มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ (ค่าเฉลี่ย=4.08)

กลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก กับ กลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีการรับรู้ความสามารถในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก (ค่าเฉลี่ย=3.92) มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (ค่าเฉลี่ย=4.19)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตารางที่ 45 การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	t	p-value
เพศ	0.398	0.691

หมายเหตุ: ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 45 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ค่า p-value มากกว่า ระดับนัยสำคัญ ดังนั้น เพศไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 46 การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน อายุราชการและขนาดโรงเรียนที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	F	p-value
อายุ	4.355	0.005
ระดับการศึกษาสูงสุด	1.485	0.228
เงินเดือน	1.606	0.144
อายุราชการ	0.780	0.972
ขนาดโรงเรียนที่สังกัด	3.071	0.028

หมายเหตุ: ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 46 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน อายุราชการและขนาดโรงเรียนที่สังกัด พบว่าค่า p-value ของระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือนและอายุราชการ มากกว่า ระดับนัยสำคัญ ดังนั้นระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือนและอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าค่า p-value ของอายุ และขนาดของโรงเรียนที่สังกัด น้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ ดังนั้นอายุ และขนาดของโรงเรียนที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) ดังนี้

ตารางที่ 47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนแรงงูใจไฟสัณฤทธิ์ ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่
ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)

	Mean	S.D.	อายุ 20-30	อายุ 31-40	อายุ 41-50	อายุ 51-60
อายุ 20-30	3.62	0.65		-0.20622	0.04156	0.04158
อายุ 31-40	3.41	0.30			-0.24778*	0.16464*
อายุ 41-50	3.66	0.62				-0.08315*
อายุ 51-60	3.58	0.56				

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 47 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่า กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 41-50 ปี มีแรงงูใจไฟสัณฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.41) มีแรงงูใจไฟสัณฤทธิ์ต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ย=3.66)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 51-60 ปี มีแรงงูใจไฟสัณฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.41) มีแรงงูใจไฟสัณฤทธิ์ต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 51-60 ปี (ค่าเฉลี่ย=3.58)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 41-50 ปี กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 51-60 ปี มีแรงงูใจไฟสัณฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 51-60 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.66) มีแรงงูใจไฟสัณฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 51-60 ปี (ค่าเฉลี่ย=3.58)

ตารางที่ 48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีขนาดโรงเรียนที่สังกัดแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)

	Mean	S.D.	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	3.54	0.41		0.12641*	0.00717	0.03431
ขนาดกลาง	3.67	0.37			-0.11924*	-0.09211
ขนาดใหญ่	3.55	0.36				0.02714
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.58	0.33				

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 48 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่า กลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก กับ กลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก (ค่าเฉลี่ย=3.54) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.67)

กลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง กับ กลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.67) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ (ค่าเฉลี่ย=3.55)

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 49 การเปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	t	p-value
เพศ	-0.711	0.478

หมายเหตุ: ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 49 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ค่า p-value มากกว่า ระดับนัยสำคัญ ดังนั้น เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 50 การเปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน อายุราชการและขนาดโรงเรียนที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	F	p-value
อายุ	7.547	0.000
ระดับการศึกษาสูงสุด	3.136	0.045
เงินเดือน	4.926	0.000
อายุราชการ	6.612	0.000
ขนาดโรงเรียนที่สังกัด	0.792	0.499

หมายเหตุ: ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 50 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน อายุราชการและขนาดโรงเรียนที่สังกัด พบว่าค่า p-value ของขนาดโรงเรียนที่สังกัด มากกว่า ระดับนัยสำคัญ ดังนั้นขนาดโรงเรียนที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าค่า p-value ของอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน และอายุราชการน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ ดังนั้นอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน และอายุราชการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) ดังนี้

ตารางที่ 51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)

	Mean	S.D.	อายุ 20-30	อายุ 31-40	อายุ 41-50	อายุ 51-60
อายุ 20-30	3.93	0.65		0.17525	0.19031	-0.09957
อายุ 31-40	3.75	0.3			0.01506	-0.27482*
อายุ 41-50	3.74	0.62				-0.28988*
อายุ 51-60	4.03	0.56				

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 51 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่า กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 51-60 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.75) มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ย=4.03)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 41-50 ปี กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 51-60 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.74) มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 51-60 ปี (ค่าเฉลี่ย=4.03)

ตารางที่ 52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)

	Mean	S.D.	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.56	0.66		-0.33953*	-0.51111*
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	3.90	0.59			-0.17158
ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า	4.07	0.28			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 52 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่า กลุ่มข้าราชการครูที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับ ข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย = 3.56) มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย=3.90)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย = 3.56) มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท (ค่าเฉลี่ย=4.07)

ตารางที่ 53 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)

	Mean	S.D.	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.73	0.53		-0.33730	0.12234	-0.02108	-0.06890	-0.27590*	-0.36243*
10,001-15,000 บาท	4.07	0.43			0.45964*	0.31622	0.26840	0.06140	-0.02513
15,001-20,000 บาท	3.61	0.57				-0.14342	-0.19124	-0.39824*	-0.48477*
20,001-25,000 บาท	3.76	0.58					-0.04782	-0.25482	-0.34135*
25,001-30,000 บาท	3.80	0.58						-0.20700*	-0.29353*
30,001-35,000 บาท	4.01	0.61							-0.08653
35,001 บาทขึ้นไป	4.10	0.49							

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 53 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่า กลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 30,001-35,000 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย=3.73) มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 30,001-35,000 บาท (ค่าเฉลี่ย=4.01)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับ กลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 35,001 บาทขึ้นไป มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย=3.73) มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 35,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย=4.10)

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 25,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ย=3.80) มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีเงินเดือน 35,001 บาท ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย=4.10)

ตารางที่ 54 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอายุราชการแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (Least – Significant Difference)

	Mean	S.D.	0-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี
0-10 ปี	3.84	0.51		-0.03636	0.04084	-0.25691 *
11-20 ปี	3.87	0.42			0.07720	-0.22055 *
21-30 ปี	3.80	0.63				-0.29775 *
31-40 ปี	4.09	0.56				

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 54 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่า กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 0-10 ปี กับ ข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 31-40 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 0-10 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.84) มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย=4.09)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 11-20 ปี กับ ข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 31-40 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 11-20 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.87) มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย=4.09)

กลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 21-30 ปี กับ ข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 31-40 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 21-30 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.80) มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย=4.09)

สมมติฐานที่ 5 การรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 7 การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 55 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน

	ผลการปฏิบัติงาน	
	r	p-value
การรับรู้ความสามารถในตนเอง	0.179**	0.001
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.303**	0.000
การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.261**	0.000

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 55 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานกับปัจจัยผลการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าการรับรู้ความสามารถในตนเองมีค่า p-value น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ดังนั้นการรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r = 0.178$) กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่า p-value น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r = 0.303$) กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่า p-value น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ดังนั้นการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r = 0.261$) กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อวิจารณ์

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สามารถอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน

เพศ ผลจากการวิจัย พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าในปัจจุบันสังคมไทย ค่านิยมเกี่ยวกับความแตกต่างทางเพศเปลี่ยนไป มีการปฏิบัติต่อเพศชายและเพศหญิงอย่างเท่าเทียมกัน เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและมีโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ข้าราชการครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของมุขณีย์ ยมาภัย (2537) ที่พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายประกันชีวิตและกัลยา สนธิสุวรรณ (2542) ที่พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม และน้ำจิต ชาวันดี (2544) ที่พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ

อายุ ผลจากการวิจัย พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า เมื่อมีอายุมากขึ้น ทำให้ความใส่ใจและสนใจในการปฏิบัติงานมีมากขึ้น และเกิดการเรียนรู้ทำให้เกิดความชำนาญ ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น สอดคล้องกับผลวิจัยของศิริพร ประโยค (2542) ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานของพนักงานระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรม และสุเมธ บุญมะยา (2547) ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารของหน่วยขายในธุรกิจประกันชีวิต

ระดับการศึกษาสูงสุด ผลจากการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าหลักสูตรในการสอนนักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ข้าราชการครูต้องหมั่นหาความรู้จากสิ่งรอบตัวเสมอ ดังนั้นข้าราชการครูไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาใด จำเป็นต้องหาหมั่นหาความรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะต่างๆ จะสามารถมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเช่นกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของศิริพร ประโยค (2542) ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานของพนักงานระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรม และสุเมธ บุญมะยา (2547) ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารของหน่วยขายในธุรกิจประกันชีวิต

ระดับเงินเดือน ผลจากการวิจัย พบว่าระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอธิบายได้จากทฤษฎีของ สแตนซี เจ อัดัม (Stancy J. Adums) ที่กล่าวว่าหากพนักงานรู้สึกว่ามีค่าไม่เสมอค่าแล้ว เขาย่อมลดหรือเพิ่มสิ่งที่ได้ลงทุนไปซึ่งหมายถึง องค์ประกอบของตัวบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับงานเช่น ความพยายาม ความตั้งใจ การอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน การใช้ศักยภาพที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดความเสมอค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ ดังนั้น เมื่อข้าราชการครูมีเงินเดือนที่สูง ส่งผลให้ความพยายาม ความตั้งใจ การอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของอุทัยวรรณ จันทระประภาพ (2547) ที่พบว่าระดับเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล

อายุราชการ ผลจากการวิจัย พบว่า อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ข้าราชการครูบางคนที่มีอายุราชการน้อยแต่อาจมีประสบการณ์ในการสอนจากโรงเรียนเอกชนมาก่อน ทำให้เกิดการเรียนรู้ต่างๆ มีทักษะในการสอนที่ดีเช่นเดียวกับข้าราชการครูที่มีอายุราชการมาก ทำให้มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่างจากข้าราชการครูที่มีอายุราชการมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของปริญญา ณ วันจันทร์ (2536) ที่พบว่าอายุราชการมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ขนาดของโรงเรียนที่สังกัด ขนาดโรงเรียนที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอธิบายได้ว่า การแบ่งขนาดของโรงเรียนนั้นแบ่งตามจำนวนนักเรียนซึ่งในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่เกิดไปย่อมก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก จะเกิดปัญหาครูขาดแคลนไม่ครบทุกชั้น ภาระงานอื่นๆมีมาก อุปกรณ์การเรียนการสอนนั้นไม่เพียงพอ หากโรงเรียนมีขนาดใหญ่เกินไป ทำให้อัตรารูต่อนักเรียนสูงเกินไป การสื่อสารประสานงานภายในโรงเรียนไม่ทั่วถึง

2. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง

เพศ ผลการวิจัยพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า เป็นเพราะความแตกต่างทางกายภาพซึ่งเป็นข้อจำกัดของเพศหญิง และความแตกต่างของทัศนคติที่มีต่องาน

อายุ ผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า เมื่ออายุมากขึ้น ประสบการณ์ในชีวิตมากขึ้น ได้มีโอกาสในการเรียนรู้ข้อผิดพลาดของตนเอง มีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เคยเกิดขึ้น ทำให้มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองสูงขึ้น

ระดับการศึกษาสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาสูงสุด มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า การได้รับศึกษาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้น

ระดับเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า ระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ระบบเงินเดือนของข้าราชการครูในปัจจุบัน เป็นระบบการให้ค่าตอบแทนตามตำแหน่งของระดับความสามารถ ซึ่งตำแหน่งของข้าราชการครูนั้นจะมีคุณสมบัติกำหนดระดับความสามารถไว้อย่างชัดเจน

อายุราชการ ผลการวิจัยพบว่า อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ประสบการณ์จากการทำงานทำให้เกิดการเรียนรู้ และการฝึกฝนส่งผลให้เกิดความชำนาญและมีความสามารถที่สูงขึ้น

ขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ขนาดโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ภาระงานในแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน ในโรงเรียนขนาดเล็กภาระงานจะมีความหลากหลายกว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากมีจำนวนข้าราชการครูน้อยกว่า ข้าราชการครูต้องรับภาระงานที่หลากหลายทั้งงานธุรการ งานสอนหลายวิชา ทำให้ไม่เกิดความชำนาญเฉพาะทาง ต่างจากครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีภาระงานชัดเจน ทำให้มีการฝึกฝนเกิดความเชี่ยวชาญในสอน

3. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เพศ ผลการวิจัยพบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ในปัจจุบันทั้งเพศหญิงและเพศชายมีสิทธิเท่าเทียมกัน มีโอกาสในความก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน ทำให้ทั้งเพศชายและหญิงมีความคาดหวังในความสำเร็จไม่แตกต่างกัน

อายุ ผลการวิจัยพบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า อายุ ที่เพิ่มสูงขึ้นทำให้มีความสุขรอบคอบมากขึ้น ไม่ชอบกิจกรรมที่มีความเสี่ยงและทำทนาย และมีเป้าหมายของชีวิตที่เปลี่ยนไป

ระดับการศึกษาสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาสูงสุด ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาไม่ใช่อุปสรรคในการกระทำสิ่งยากให้บรรลุผลและแก้ไขปัญหาต่างๆเพื่อเอาชนะอุปสรรคในการทำงาน

ระดับเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า ระดับเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า เงินเดือนถือเป็นปัจจัยภายนอกที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ แต่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จัดเป็นแรงจูงใจภายใน ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของสุรางค์ โค้วตระกูล (2533: 123) กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่จะทำเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อายุราชการ ผลการวิจัยพบว่า อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า อาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่ได้รับผลตอบแทนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทเอกชน ดังนั้นเมื่อผู้ใดเลือกประกอบอาชีพครูแล้วผู้นั้นย่อมเป็นผู้ที่มีใจรักในวิชาชีพนี้ ดังนั้นแม้มีอุปสรรคในการทำงานแต่ด้วยจิตใจที่รักในวิชาชีพทำให้มีความอดทนและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ แม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ความพยายามก็ไม่แตกต่างกัน

ขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า เป้าหมายและมาตรฐานของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน การแข่งขันภายในโรงเรียนขนาดใหญ่สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคาดหวังในความก้าวหน้าสูงกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

4. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เพศ ผลการวิจัยพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ข้าราชการครูทั้งเพศชายและเพศหญิงอยู่ภายใต้กฎ ระเบียบและ การดำเนินงานแบบเดียวกัน ได้รับประโยชน์จากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อายุ ผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมใน การทำงานซึ่งอาจอธิบายได้ว่า อายุที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่จะพึ่งพาตนเอง ประสบการณ์ ที่มากขึ้น ทำให้ต้องการการสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยลง ต่างจากผู้ที่ไม่มี ประสบการณ์ ที่ต้องการการสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานสูง จึงอาจรับรู้ว่าการสนับสนุน จากสภาพแวดล้อมในการทำงานในปัจจุบันยังไม่ดีพอสำหรับการทำงาน

ระดับการศึกษาสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงอาจต้องการการ สนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มากขึ้นกว่านี้ การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมใน การทำงานในปัจจุบันยังไม่ดีพอสำหรับการทำงาน เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความสามารถมาก แต่อาจไม่มีโอกาสแสดงความสามารถเพราะสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย

ระดับเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า ระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุน จากสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ข้าราชการครูที่มีเงินเดือนสูงนั้นคือผู้ที่มี ความสามารถสูงและทำงานมานาน จึงทำให้มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการ ทำงานต่างจากผู้มีเงินเดือนน้อย เนื่องจากผู้ที่มีความสามารถสูงและทำงานมานาน จะใช้ความรู้ของ ตนช่วยให้ทำงานได้สำเร็จ โดยไม่ต้องการการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมสูงมาก

อายุราชการ ผลการวิจัยพบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจาก สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ผู้ที่มีอายุราชการมาก มีความคุ้นเคยกับระบบ ราชการ มีสายสัมพันธ์อันดีทั้งกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีการสนับสนุน สภาพแวดล้อมในการทำงานต่างจากผู้ที่มีอายุราชการน้อย ซึ่งอยู่ในช่วงปรับตัวในการทำงาน

ขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ขนาดโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การ สนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ทุกโรงเรียนได้รับการจัดสรรวัสดุ

และอุปกรณ์อย่างเท่าเทียมกัน ตามสัดส่วนของนักเรียน จึงทำให้ข้าราชการครูในแต่ละโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยความสามารถกับผลการปฏิบัติงาน

ผลจากการวิจัย พบว่า ระดับความสามารถของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดนครราชสีมา มีระดับความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมันใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และพบว่าความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายความว่าเมื่อระดับความสามารถสูงมีแนวโน้มที่ผลการปฏิบัติงานสูงด้วย สอดคล้องกับทัศนะของ Victor H Vroom (1964), Charles D. Winslow, William L. Bramer (1994), Bohlander, snell and Sherman (2001) และ Robbins, Judge (2007) เนื่องจากการมีความรู้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้สามารถทำงานได้ ซึ่งงานหลักของข้าราชการครูคือการถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียนแต่ในการถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจได้ง่ายนั้นต้องอาศัยทักษะที่เกิดจากการฝึกฝน และงานด้านอื่นๆของข้าราชการครูนั้นเป็นงานราชการมีความล่าช้าในการทำงาน แต่หากข้าราชการครูนั้นมีใจรักในอาชีพนี้ จะทำให้การทำงานมีความสุข สนุก มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานดี สอดคล้องกับผลวิจัยของ Harrison (1997) ที่พบว่าผู้ที่การรับรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์สูง จะมีผลการปฏิบัติงานสูง และในทางกลับกันผู้ที่การรับรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ต่ำ จะมีผลการปฏิบัติงานต่ำด้วย และผลวิจัยของ Hall (2000) ที่พบว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีวิธีการในการจัดการปัญหาต่างๆในการทำงานเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

6. ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงาน

ผลจากการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายความว่าเมื่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีแนวโน้มที่ผลการปฏิบัติงานสูงด้วย สอดคล้องกับทัศนะของ Victor H Vroom (1964), Charles D. Winslow, William L. Bramer (1994), Bohlander, snell and Sherman (2001) และ Robbins, Judge (2007) ซึ่งอธิบายได้จากทฤษฎีของ Mc clelland ที่ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ดังนั้นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงมักมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลวิจัยของปราณี ภักดีไพบุลย์ผล

(2540) ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

7. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน

ผลจากการวิจัย พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายความว่าเมื่อการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงมีแนวโน้มที่ผลการปฏิบัติงานสูงด้วย สอดคล้องกับทัศนะของ Victor H Vroom (1964), Charles D. Winslow, William L. Bramer (1994), Bohlander, snell and Sherman (2001) และ Robbins, Judge (2007) เนื่องจากสิ่งแวดลอมเป็นปัจจัยที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ทั้งการจัดองค์กรที่เหมาะสม ระบุขอบเขตงานที่ชัดเจน ทำให้เข้าใจในหน้าที่และภาระงานของตนเอง มีความพร้อมด้านเทคโนโลยี ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้ง่ายขึ้น และสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ดังนั้นบุคคลที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงจึงมักมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของ น้ำจิต ชาวันดี (2544) ที่พบว่าสิ่งแวดลอมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดนครราชสีมา ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดนครราชสีมา และศึกษาความแตกต่างของตัวแปรต่างๆที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เมื่อปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน เพื่อนำผลวิจัยไปเสนอแนะผู้บริหารงานบุคคลใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร โดยศึกษาปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ความสามารถ แรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วยโรงเรียนในอำเภอเมือง และอำเภอโนนสูง ทั้งสิ้น 157 โรงเรียน จำนวน 3,652 คน สุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 ชุด ได้กลับคืนมา 373 คิดเป็นร้อยละ 93.25 โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามทั้งสิ้น 5 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ผลการปฏิบัติงาน 3) การรับรู้ความสามารถในตนเอง 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5) การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการหาค่าสถิติสำหรับปัจจัยส่วนบุคคล โดยหาค่า ความถี่ ร้อยละ และหาค่าสถิติสำหรับการรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน โดยหาค่า ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็น และใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (Compare Mean) 2 กลุ่มด้วย t-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วย F-test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธี LSD (Least-Significant-Difference) และใช้การวิเคราะห์หาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.5 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 90.1 จบปริญญาตรี มีรายได้ 25,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.8 อายุราชการส่วนใหญ่ร้อยละ 46.6 มีอายุราชการ 21-30 ปี ด้านโรงเรียนในสังกัดส่วนใหญ่ร้อยละ 36.2 สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก

2. ผลการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมมีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.33 และผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหา มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

3. ความสามารถ พบว่าโดยรวมมีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความมั่นใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความสามารถในการตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน และความสามารถในการสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครอง มีความมั่นใจในระดับมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.36 ส่วนระดับความมั่นใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือความสามารถในการปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้นในเวลาที่รวดเร็ว มีระดับความมั่นใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

4. แรงจูงใจ พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ส่วนระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ยากและท้าทายมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57

5. สิ่งแวดล้อม พบว่าโดยรวมมีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้การ

สนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1

6. ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 56

ตารางที่ 56 สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน		
1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน	/	/
1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน	/	/
1.3 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน	/	/
1.4 ระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน	/	/
1.5 อายุราชการมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน	/	/
1.6 ขนาดโรงเรียนที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน	/	/
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง		
2.1 เพศมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง	/	/
2.2 อายุมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง	/	/
2.3 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง	/	/
2.4 เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง	/	/
2.5 อายุราชการมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง	/	/
2.6 ขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง	/	/
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		
3.1 เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	/	/
3.2 อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	/	/
3.3 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	/	/
3.4 ระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	/	/
3.5 อายุราชการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	/	/
3.6 ขนาดโรงเรียนที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	/	/

ตารางที่ 56 (ต่อ)

สมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
4.1 เพศมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน	/	/
4.2 อายุมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน	/	/
4.3 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน	/	/
4.4 ระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน	/	/
4.5 อายุราชการมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน	/	/
4.6 ขนาดโรงเรียนที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน	/	/
สมมติฐานที่ 5 การรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	/	/
สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	/	/
สมมติฐานที่ 7 การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	/	/

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ข้าราชการครูมีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับ มั่นใจมาก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง มีการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากและมีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ยังพบว่าความสามารถในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากข้าราชการครูมีการรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับสูง จะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีด้วยเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารงานบุคคลควรเพิ่มระดับของการรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นไป เพื่อให้ ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับดี ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรให้ข้อมูลเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเพื่อให้ข้าราชการครูมีการพัฒนาและนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยเฉพาะ โรงเรียนขนาดเล็กที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำจากโรงเรียนขนาดกลางและใหญ่ ควรมีวิเคราะห์หาสาเหตุเพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้นเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ถูกต้อง

2. จากการวิจัยพบว่าผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง ผู้บริหารงานบุคคลควรเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองให้สูงขึ้น จากการวิจัยพบว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำเป็นกลุ่มที่อายุน้อย การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสังกัดในโรงเรียนขนาดเล็ก จากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

- 2.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้คำชมเชยเมื่อข้าราชการครูนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเพื่อให้บุคคลนั้นรับรู้ว่าคุณมีความสามารถซึ่งจะช่วยเพิ่มระดับความมั่นใจให้สูงขึ้น

2.2 ควรมีการยกย่องบุคคลที่ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นเห็นว่าในการทำงานที่ยากนั้นสามารถทำได้และไม่มีผลเสียต่างๆตามมา เช่น การมอบรางวัลคุณครูคนเก่งประจำโรงเรียน เมื่อข้าราชการครูอื่นๆ ได้พิจารณาถึงตัวอย่างแล้วจะทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถในตนเองว่าตนเองสามารถทำได้เช่นกัน หากตั้งใจและพยายาม

2.3 ผู้บังคับบัญชาควรพูดชักจูงหรือมอบหมายให้บุคคลที่มีอิทธิพลกับข้าราชการครูคนนั้นๆ พูดชักจูงให้เกิดความมั่นใจโดยเสนอแนะข้อมูลในการพิจารณาความสามารถในตนเองซึ่งข้อมูลนั้นสอดคล้องกับความเป็นจริง เพื่อให้ข้าราชการครูนั้นมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

2.4 ในโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผ่อนคลายเพื่อลดความตึงตัวทางอารมณ์ ซึ่งเป็นผลจากการกระตุ้นของร่างกาย ซึ่งเมื่อบุคคลนั้นมีความกลัวหรือวิตกกังวลแล้ว การรับรู้ความสามารถในตนเองจะลดลง โดยจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร ข้าราชการครูผู้สอน รวมถึงผู้ปกครองและคนในชุมชนด้วย

2.5 ควรมีการฝึกอบรมเพื่อนำเสนอนวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาสื่อการสอนเพื่อให้ข้าราชการครูสามารถพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็ว

2.6 ควรมีดูงานภายในหน่วยงานของเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 เช่น ข้าราชการครูจากโรงเรียนขนาดเล็กเยี่ยมชมดูงานที่โรงเรียนขนาดใหญ่

แต่ในขณะเดียวกันแม้มีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูงแล้ว บุคคลก็อาจไม่แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ก็ได้ถ้าขาดสิ่งจูงใจ รู้สึกไม่คุ้มค่า ประเมินตนเองต่ำไป ดังนั้นผู้บริหารจึงไม่ควรละเลยปัจจัยดังกล่าวด้วย

3. จากการวิจัยพบว่าผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้บริหารงานบุคคลควรเพิ่มระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้สูงขึ้นจากการวิจัยพบว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำเป็นกลุ่มที่อายุกลางๆ และสังกัดในโรงเรียนขนาดเล็ก จากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ผู้บังคับบัญชาควรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานให้ชัดเจน มีการวางเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป้าหมายนั้นควรอยู่บนพื้นฐานที่สามารถปฏิบัติได้จริง

3.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้มีการประชุมเพื่ออภิปรายผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการยอมรับและเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. จากการวิจัยพบว่าผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารงานบุคคลควรเพิ่มระดับการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้สูงขึ้นจากการวิจัยพบสิ่งแวดล้อมด้านเทคโนโลยีเป็นด้านที่มีคะแนนต่ำที่สุด จากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

4.1 ควรมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน

4.2 ควรมีการปรับปรุงระบบสารสนเทศภายในโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะข้าราชการครูในโรงเรียนรัฐบาลเท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนเอกชนเพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย

2. การวิจัยครั้งนี้ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการใช้หลายวิธีร่วมกัน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจภายในเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาแรงจูงใจภายนอกด้วย เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

ชิน สุขศิริ. ม.ป.ป. คู่มือจิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุตราไพศาล.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2528. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยคณะรัฐศาสตร์.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2545. การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร
:บริษัทเอช อาร์เซ็นเตอร์จำกัด.

ชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนรัชการพิมพ์
จำกัด.

น้ำจิต ชาววันดี. 2544. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคาร
กรุงเทพ จำกัด มหาชน : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปนัดดา ชำนาญสุข. 2536. ความล้าทางจิตใจของพนักงานที่ทำงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์.
วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปริญญา ณ วันจันทร์. 2536. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาใน
จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ผุขณีย์ ยมาภัย. 2537. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ด้านการขาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับ
ผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุสติ รุมาคม. 2551. การประเมินการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนาเพรส จำกัด.

พยอม วงศ์สารศรี. 2545. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์สุภา
จำกัด.

_____. 2542. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร:

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542. เอกสารการสอนชุดวิชาเอร์คอนอมิกส์และจิตวิทยาในการ
ทำงานหน่วยที่ 8-15 (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สำนักพิมพ์สุโขทัยธรรมมาธิราช.

วัฒนา สุตรสุวรรณ. 2515. หลักการปรับปรุงงาน.

วิเชียร วิทยอุดม. 2547. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.

ศิริพร ประโยค. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์.วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2549. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร
: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรางค์ โถ้วตระกูล. 2533. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อารี เพชรผด. 2537. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

Atkinson, W.J. 1964. **An Introduction to Motivation**. Princeton: Van Nostrand.

Bandura, A. 1977. **Social Learning Theory**. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice - Hall, Inc.

Engler, B.2009. **Personality Theories**. USA: Nelson Education.

Bohlander, G. ,S. Snell and A. Sherman. 2001. **Managing Human Resources** 12th ed. USA. : South-western College Publishing.

Bovee, C.L. 1993. **Management**. New York: McGraw-Hill Inc.

Dessler, G. and T. C. Hunt. **Human Resource management**. แปลโดย จุฑามาศ ทวีไพบุญชร์วงศ์, สุวรรณนา เทพจิต. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด.

Harrison, R. 1993. **Human Resource Management**. New York: Addison Wesley Publishing Company.

Lee, C. and P. Bobko. 1994. “**Self-Efficacy Beliefs Comparison of Five Measures**”.*Journal of Applied Psychology*. 79 (March 1994): 364-369

Mehrabian .1968. **An Analysis of Personality Theories**. USA:Prentice-Hall, Inc.

Mondy, R. W., R. M. Noe and S. R. Premeaux. 1999. **Human Resource Management**. Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall, Inc.

Murphy, K.R. and J.N. Cleveland. 1991. **Performance Appraisal An Organizational Perspective**. Boston: Allyn and Bacon.

Robbins, Judge. 2007. **Organizational Behavior**.New Jersey: Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall, Inc.

Sagie, A., D. Elizur and H. Yamauchi. 1996. “**The Structure and Strength of Achievement Motivation A Cross-Cultural Comparison**”. *Journal of Organizational Behavior*. 17 (September 1996): 431-444.

Schermerhorn, J. R., J. G. Hunt, and R. N. Osborn. 2000. **Organizational Behavior**. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Winslow, Charles D., Bramer W.L. .1994. **Future Work: Putting Knowledge to work in the Knowledge Economy**. USA: Macmillan.





ภาคผนวก

ชื่อ-สกุล _____
โรงเรียน _____

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ส่วนที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ผลการปฏิบัติงาน

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จะถูกเก็บเป็นความลับ คำตอบของท่านไม่มีผลใดๆทั้งสิ้นต่อตัวท่าน และโรงเรียนของท่าน ผลที่ได้จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้นและการนำเสนอจะนำเสนอในภาพรวม ไม่มีการแสดงข้อมูลส่วนบุคคลแต่ประการใด

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือและความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง

หมายเหตุ

ส่วนที่ 1-4 สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 5 สำหรับผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย \surd ลงใน () หน้าข้อความที่แสดงข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 20-30 ปี

() 31-40 ปี

() 41-50 ปี

() 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() ปริญญาโทหรือเทียบเท่า

() ปริญญาเอก

4. ระดับเงินเดือน

() น้อยกว่า 10,000 บาท

() 10,001-15,000 บาท

() 15,001 บาท-25,000 บาท

() 25,001 บาท-30,000 บาท

() 30,001 บาท- 35,000บาท

() 35,001 บาทขึ้นไป

5. อายุงานราชการ

() 0-10 ปี

() 11-20 ปี

() 21-30 ปี

() 31-40 ปี

6. ขนาดของโรงเรียนที่สังกัด

() ขนาดเล็ก

() ขนาดกลาง

() ขนาดใหญ่

() ขนาดใหญ่พิเศษ

ส่วนที่ 2 การรับรู้ความสามารถในตนเอง

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับระดับความมั่นใจของท่านที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความมั่นใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน					
2	ท่านสามารถจัดทำแผนการสอน สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม					
3	ท่านสามารถตอบข้อซักถามของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อวิชาที่ท่านสอนได้					
4	ท่านมีความรู้เพียงพอต่อการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
5	ท่านสามารถสื่อสารเนื้อหา ความรู้ให้นักเรียนเข้าใจได้ง่าย					
6	ท่านสามารถทำงานภายใต้สภาวะกดดันได้ เช่น นักเรียนทะเลาะกัน, ผู้ปกครองมีเรื่องร้องเรียน					
7	ท่านสามารถปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น ในเวลาที่รวดเร็ว					
8	ท่านสามารถเป็นผู้นำในการทำงานต่างๆได้					
9	เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหา ท่านสามารถให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้					
10	ท่านสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้					
11	ท่านพัฒนาตนเองด้วยการฝึกฝน หากความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญในการสอน					
12	ท่านสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองได้					

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านที่สุด

ระดับ	ความหมาย
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ข้อความนั้นตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	ข้อความนั้นตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมาก
เฉย ๆ	ข้อความนั้นตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
ไม่เห็นด้วย	ข้อความนั้นตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ข้อความนั้นตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1	ท่านมักจะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามที่ท่านได้วางแผนไว้					
2	หากท่านต้องทำงานในสถานที่แปลกใหม่ ไม่คุ้นเคย ท่านมักจะทำงานอย่างลำบากและไม่ถนัดเท่าที่ควร					
3	ท่านมีความภูมิใจในหน้าที่การงานของท่าน					
4	ท่านไม่ชอบแก้ปัญหาใดๆ					
5	ท่านมักลังเลในการตัดสินใจปัญหาที่มีความสำคัญต่องาน					
6	ความพยายามที่จะไปถึงเป้าหมายสูงสุด ไม่สามารถดึงดูดความสนใจของท่านได้					
7	ท่านชอบทำงานที่มีความสำคัญ ยุ่งยาก มากกว่างานที่ไม่มีความสำคัญ และสำเร็จง่ายกว่า					
8	ท่านชอบทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงมากกว่างานที่ไม่ต้องใช้ความรับผิดชอบมากนัก					
9	ท่านเป็นที่จะต้องปรับปรุงและคิดสร้างงานใหม่ๆ					
10	ท่านรู้สึกพอใจมากเมื่อได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและต้องใช้ความพยายามสูง					
11	ท่านปฏิบัติงานได้ไม่ดี เมื่ออยู่ในสถานะที่ไม่กดดัน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
12	ท่านมีความเชื่อว่า เมื่อมีความพยายามอย่างเพียงพอ จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้					
13	ท่านมักรู้สึกมีความพึงพอใจกับผลงานของตนเอง					
14	ท่านรู้สึกเฉยๆ กับการเรียนรู้เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ					
15	ท่านชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าทำงานคนเดียว					
16	ท่านตั้งเป้าหมายในอนาคตของตัวเองไว้สูง					
17	ท่านชอบทำงานที่มีประสบการณ์มาก่อนแล้ว เพราะใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อย					
18	ท่านมีความทะเยอทะยาน รักความก้าวหน้า					
19	ท่านพอใจกับการได้รับมอบหมายให้ทำงานประจำมากกว่า การได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆที่ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน					
20	ท่านชอบ และสนุกกับงานที่มีอุปสรรคมากๆ					
21	ท่านรู้สึกพึงพอใจมาก หากมีโอกาสค้นพบจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข					
22	ท่านรู้สึกไม่พึงพอใจกับการทำงานหนัก					
23	ท่านมีโอกาสน้อยมากที่จะได้รับการพัฒนาหรือเลื่อนตำแหน่ง					
24	ท่านชอบแก้ปัญหาที่ยุ่งยากและท้าทายความสามารถ					
25	ท่านชอบงานที่ต้องใช้สมอง					
26	ท่านไม่ชอบทำงานและตัดสินใจในภาวะที่มีความเสี่ยง					
27	ท่านทำงานเพียงเพราะความจำเป็นเท่านั้น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
28	ท่านประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เสมอ					
29	ท่านรู้สึกโล่งใจมากกว่าภูมิใจ เมื่อสามารถทำงาน ที่ยุ่ยากสำเร็จ					
30	เมื่อต้องแข่งขันกับผู้อื่น ท่านจะพยายามทำงานให้ ดีที่สุดเสมอ					
31	ท่านไม่ชอบทำงานในสถานการณ์ที่ยุ่ยาก					
32	ท่านชอบทำงานที่ยากมากกว่าทำงานง่ายๆที่ใครๆ ก็สามารถทำได้					
33	ท่านตั้งมาตรฐานในการทำงานของท่านไว้สูง					
34	ท่านจะไม่ทำงานที่ท่านคิดว่าอาจจะเกิดความ ล้มเหลว					
35	ท่านรู้สึกยินดีเมื่อประสบความสำเร็จมากกว่า เสียใจเมื่อล้มเหลว					
36	โดยทั่วไปท่านมักจะตั้งมาตรฐานของผลการ ทำงานของตนเองไว้สูง					
37	ท่านจะหลีกเลี่ยงงานที่คาดว่าจะเกิดความล้มเหลว					
38	ท่านชอบที่จะทำงานที่รู้สึกมั่นใจ มากกว่า งานที่ ยากและท้าทาย					

ส่วนที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านที่สุด

ระดับ	ความหมาย
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ข้อความนั้นตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	ข้อความนั้นตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมาก
เฉย ๆ	ข้อความนั้นตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
ไม่เห็นด้วย	ข้อความนั้นตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ข้อความนั้นตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1	ท่านคิดว่าระบบการติดต่อประสานงานภายในโรงเรียนอยู่ในระดับดีมาก					
2	ท่านคิดว่าภาระงานตามตำแหน่งของท่านในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
3	ท่านคิดว่าโครงสร้างขององค์กรและสายบังคับบัญชามีความเหมาะสม					
4	ท่านคิดว่านโยบายการบริหารของโรงเรียนของท่านมีความเหมาะสม					
5	ท่านคิดว่าสัมพันธภาพระหว่างท่านและผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น					
6	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
7	ท่านคิดว่าสัมพันธภาพระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น					
8	เพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะช่วยเหลือเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน					
9	ท่านคิดว่าวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องที่โรงเรียนของท่านมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
10	ท่านคิดว่าระบบฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศ ของโรงเรียนของท่านอยู่ในระดับดีมาก					
11	ท่านคิดว่าในโรงเรียนของท่านมีการกำหนด ระเบียบปฏิบัติและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ ชัดเจน					
12	ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีการระบุนขอบเขตงาน ภาระหน้าที่งานตามตำแหน่งอย่างชัดเจน					

ส่วนที่ 5 ผลการปฏิบัติงาน (สำหรับผู้บังคับบัญชา)

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านที่สุด

ระดับ	ความหมาย
ดีมาก	ผลการปฏิบัติงานดีตามมาตรฐานและสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วอย่างสม่ำเสมอ
ดี	ผลการปฏิบัติงานดีตามมาตรฐานและสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว
ปานกลาง	ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานการทำงานตามปกติ
ควรปรับปรุง	ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานในบางครั้ง
ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง	ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานเสมอ

ข้อ	ข้อความ	ระดับคุณภาพ				
		ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง
1	ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถวิเคราะห์หลักสูตรและเตรียมการสอนในระดับใด					
2	ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถจัดการเรียนการสอนตามแผนการเรียนรู้และการพัฒนาแผนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้ในระดับใด					
3	ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนได้ในระดับใด					
4	ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านวัดและประเมินผลนักเรียนได้ในระดับใด					
5	ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถวิจัยและหรือนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหาคำถามการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ในระดับใด					
6	ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนได้ในระดับใด					

ข้อ	ข้อความ	ระดับคุณภาพ				
		ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง
7	ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตร สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ในระดับใด					
8	ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านสามารถประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพได้ในระดับใด					
9	ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านสามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพได้ในระดับใด					
10	ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านสามารถผลการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้ในระดับใด					

~ ขอขอบคุณในความร่วมมือและความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง ~

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ -นามสกุล

นางสาวพันชิตรา ศรีหมื่นไวย

วัน เดือน ปี ที่เกิด

วันที่ 13 ธันวาคม 2526

สถานที่เกิด

จังหวัดขอนแก่น

ประวัติการศึกษา

เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

