

การประเมินกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน  
ระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช

An Evaluation of Learning and Teaching Process of Primary  
Teachers : A Case Study of Krabiead School Group,  
Chawang District, Nakornsrihammarat Province

วิทยานิพนธ์

โดย

นางสาวภาสวดี กะหวงศ์

เสนอต่อคณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

พ.ศ.2541

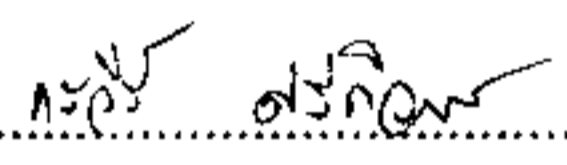
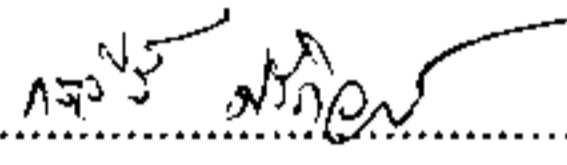
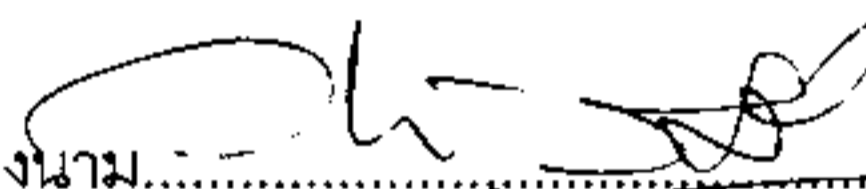
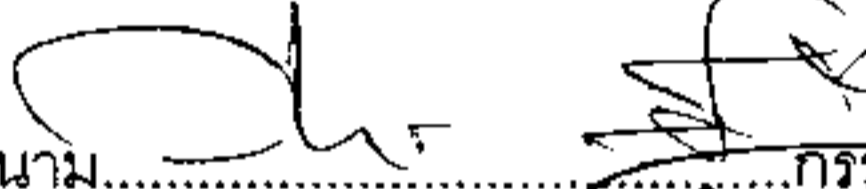
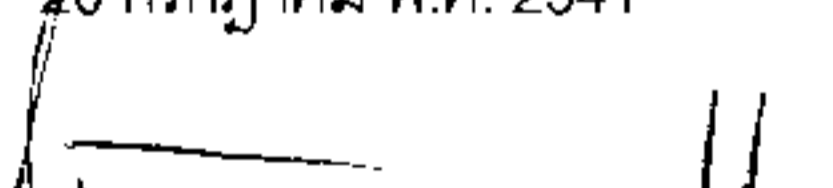
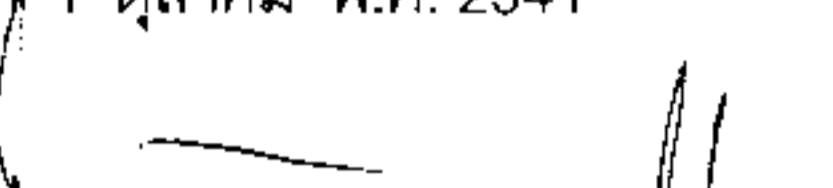
**วิทยานิพนธ์** : การประเมินกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน  
ระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช

: An Evaluation of Learning and Teaching Process of Primary  
Teachers : A Case Study of Krabiead School Group,  
Chawang District, Nakornsrihammarat Province

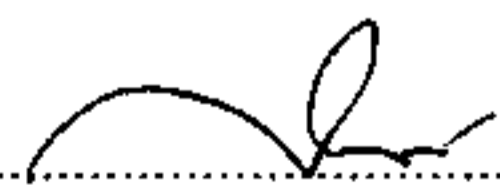
**โดย** : นางสาวภาสวดี คณะวงศ์  
: Miss Patsawadee Kahavong

**นักศึกษาคณะพัฒนาสังคม** : ภาคปกติ รุ่นที่ 21 รหัส 520391014

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควร  
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) ได้

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์		คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	
ลงนาม.....  .....ประธาน		ลงนาม.....  .....ประธาน	
(ผศ.กรวีร์ ศรีกิจการ)		(ผศ.กรวีร์ ศรีกิจการ)	
วันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2541		วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2541	
ลงนาม.....  .....ที่ปรึกษา		ลงนาม.....  .....กรรมการ	
(อาจารย์วิชัย รูปขำดี)		(อาจารย์วิชัย รูปขำดี)	
วันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2541		วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2541	
ลงนาม.....  .....ที่ปรึกษา		ลงนาม.....  .....กรรมการ	
(ศ.ดร.จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ)		(ศ.ดร.จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ)	
วันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2541		วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2541	

คณะพัฒนาสังคมอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

รองศาสตราจารย์..........คณบดี  
(สากล จริยวิทยานนท์)  
วันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2541

## บทคัดย่อ

**วิทยานิพนธ์ :** การประเมินกระบวนการเรียนการสอน ของครูสายงานการสอน  
ระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัด  
นครศรีธรรมราช

**โดย :** นางสาวภาสวดี คณะวงศ์

**ชื่อปริญญา :** พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

**วิชาเอก :** การจัดการการพัฒนาสังคม

**ปีการศึกษา :** 2541

---

การศึกษาเรื่องการประเมินกระบวนการเรียนการสอน ของครูสายงานการสอน  
ระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์  
ประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษากระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน 2)  
ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอน

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครู  
สายงานการสอน ระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 82 คน จาก 8 โรงเรียน ใน  
กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

### ผลการศึกษา พบว่า

1. กระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง  
โดยด้านจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอน มีประสิทธิภาพต่ำ ด้านการเตรียมการสอน ,  
ด้านเทคนิคการสอน และด้านการประเมินผลการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง ส่วน  
ด้านวิธีการสอน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอน
  - 2.1 ปัจจัยด้านตัวบุคคล พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียน  
การสอน
  - 2.2 ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ไม่  
มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอน

2.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า ตัวแปร 3 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอนโดยที่ครูสายงานการสอนมีความพึงพอใจทั้ง 3 ด้าน ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอน

ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ ไม่เพียงพอ นักเรียนนั่งเรียนอย่างแออัด ด้านอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน ไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย ด้านงบประมาณ ขาดงบประมาณสนับสนุน ด้านบุคลากร ครูต้องรับผิดชอบงานมากเกินไป สอนไม่เต็มเวลา ขาดความรู้ความสามารถ ผู้บริหารขาดการติดตามผลการดำเนินงานอย่างจริงจัง ไม่รับฟังปัญหา ผู้ปกครองขาดความร่วมมือกับโรงเรียน นักเรียนขาดความพร้อมด้านอุปกรณ์การเรียน เครื่องเขียน ขาดความรับผิดชอบในงาน มีปัญหาทางครอบครัว เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษา จากผลการศึกษาระบบการเรียนการสอนของครูสายงานการสอนมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ผู้ที่เกี่ยวข้องควรตระหนักและเร่งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยในความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งเรื่องการเลื่อนตำแหน่งและมีโอกาสศึกษาต่ออยู่ในอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหาร จึงต้องตั้งอยู่บนความยุติธรรมยึดหลักเกณฑ์และความถูกต้องในการพิจารณา และจะต้องสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ เรื่องกระบวนการเรียนการสอนด้านจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอนซึ่งมีประสิทธิผลอยู่ในระดับต่ำ เป็นความรับผิดชอบโดยตรงของครูสายงานการสอนที่จะต้องปรับปรุงตั้งจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอนให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นและมีการใช้เทคโนโลยี อุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อนำเสนอความรู้ใหม่ๆ แก่นักเรียน ก่อให้เกิดทักษะและนักเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในส่วนของปัญหาอุปสรรคที่ครูประสบในการทำงาน ได้แก่ปัญหาด้านบุคลากร คือ ครูสายงานการสอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง นักเรียน ด้านอาคารสถานที่ ด้านอุปกรณ์สื่อการเรียน ด้านงบประมาณ และด้านสภาพแวดล้อมอื่นๆ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก้ไขโดยการร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รับผิดชอบดูแลให้เกิดข้อบกพร่องในหน้าที่

## ABSTRACT

**THESIS** : An Evaluation of Learning and Teaching Process of Primary Teachers : A Case Study of Krabiead School Group ,Chawang District , Nakornsrihammarat Province

**BY** : Miss Patsawadee Kahavong

**DEGREE** : Master of Arts (Social Development)

**MAJOR** : Social Development Management

**ACADEMIC YEAR** : 1998

---

The study investigated the learning and teaching process of primary teachers and the factors related to this process. The data were collected from 82 Grades 1-6 teachers from eight schools in the Krabiead School Group in Chawang District , Nakornsrihammarat Province.

The findings were briefly reported as follows :

1. The overall learning and teaching process was found to be efficient at a moderate level. It was found to meet the objectives at a low level. The teaching preparation and techniques on the part of the teachers and the instructional evaluation were found to be effective at a high level , while the teaching approach was found to be effective at a moderate level.

2. Factors related to the learning and teaching process

2.1 The background variables were found to have no significant relationship with the learning and teaching process.

2.2 The related environmental factors were also found to have no significant relationship the learning and teaching process.

2.3 The three variables of the job satisfaction- -namely , recognition, relationship with the superior , relationship with colleagues- -were found to have a significant relationship with the learning and teaching process at a moderate level.

(4)

On the contrary , career advancement was not significantly related to the learning and teaching process.

There were many work problems and obstacles. For example , there were not enough classroom buildings for the pupils and the classrooms were crowded. Nor were there enough teaching aids. Many teaching aids were out date. There was lack of budget , as well. Each teacher carried too, heavy workload and could not fully teach the pupil. many teachers had a poor knowledge of what they taught. The school administrators did not pay serious attention to their work and did not listen to the teacher's problems. The parents did not give cooperation to the school. The pupils were not well equipped with learning materials. They were not responsible for learning and had a family problem.

**Recommendations** Since it was found that the learning and teaching process was effective at a moderate level, related people should recognize this fact and speed up solving the existing problems. For instance , the teachers were satisfied with their career advancement at a moderate level , so the school administrators should set up fair criteria to promote them and encouraged them to further their studies. Besides , as the learning objectives were found to be effective at a low level , it was the direct responsibility of the teachers in the teaching line to adjust the objectives , making them clearer , and tried their best to reach them , perhaps by using modern technology in teaching. it was necessary to seek cooperation from related people to help solve other problems , such as the lack of the teaching staff , classrooms , teaching aids , and budget. Other environmental factors needed to be handled as well , including the problems arising from the pupils and the parents.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ เพราะได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการจากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน โดยเฉพาะ ผศ.กรวีร์ ศรีกิจการ ซึ่งเป็นประธานที่ปรึกษาที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการแก้ไข ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งได้แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง อีกสองท่าน คือ อาจารย์วิชัย รูปขำดี และ ศ.ดร.จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ กรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ รวมทั้ง ผศ.ดร.แดงอ่อน มั่นใจตน และ ผศ.ดร.สุรสิทธิ์ วชิรขจร ที่ได้ให้คำแนะนำในการแก้ไขทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เอ่ยนามข้างต้นไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณะครูกลุ่มโรงเรียนกะเปียดทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

ท้ายที่สุดนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงสำหรับ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัว 'คณะวงศ์' ที่ให้กำลังใจเสมอมาจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จในที่สุด รวมทั้งคณาจารย์ในคณะพัฒนาสังคมทุกท่าน เพื่อน ๆ พัฒนาสังคมภาคปกติ รุ่น 21 ขอขอบคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

ภาสวดี คณะวงศ์

พฤศจิกายน 2541

## สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	
<u>บทคัดย่อ</u>	(1)
ABSTRACT	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(12)
<u>บทที่ 1</u> บทนำ	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา	3
1.3 ขอบเขตการศึกษา	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
<u>บทที่ 2</u> แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	c2-1 5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล	5
2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผล	11
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	23
<u>2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอน</u>	c2-2 26
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ	44
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	<del>49</del> 51
2.7 กรอบแนวคิดในการศึกษา	<del>57</del> 59
2.8 นิยามปฏิบัติการ	60
2.9 สมมติฐานการวิจัย	63
<u>บทที่ 3</u> วิธีการวิจัย	65
3.1 หน่วยในการวิเคราะห์	65
3.2 ประชากร	65

	หน้า
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	66
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
3.5 การทดสอบแบบสอบถาม	73
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	73
<u>บทที่ 4 ผลการศึกษา</u>	74
4.1 ข้อมูลทั่วไปของครูสายงานการสอน	74
4.2 ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	76
4.3 ความพึงพอใจในงานของครูสายงานการสอน	78
4.4 ผลการประเมินกระบวนการเรียนการสอน	82
4.5 การทดสอบสมมติฐาน	88
<u>บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</u>	101
5.1 สรุปผลการศึกษา	101
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	103
5.3 ข้อเสนอแนะ	109
<u>บรรณานุกรม</u>	112
<u>ภาคผนวก</u>	q 117
<u>ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์</u>	124

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนครูสายงานการสอนในกลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช	66
4.2 แสดงข้อมูลทั่วไปของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช	75
4.3 แสดงปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช	77
4.4 แสดงระดับความพึงพอใจในงานของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช	78
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความพึงพอใจในงานของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช	79
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความก้าวหน้าในการทำงานของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช	79
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการได้รับการยอมรับนับถือของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช	80
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช	81
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช	82
4.10 แสดงระดับประสิทธิภาพกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช	82

ตารางที่	หน้า
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช	83
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกระบวนการเรียนการสอนด้านจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอนของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช	84
4.13 การแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกระบวนการเรียนการสอนด้านการเตรียมการสอนของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช	85
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกระบวนการเรียนการสอนด้านวิธีการสอนของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช	86
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกระบวนการเรียนการสอนด้านเทคนิคการสอนของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช	87
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกระบวนการเรียนการสอนด้านการประเมินผลการเรียนการสอนของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช	88
4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน	89

ตารางที่	หน้า
4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุกับระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน ของครูสายงานการสอน	89
4.19 แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน ของครูสายงานการสอนที่จบการศึกษาระดับต่ำและสูงกว่าปริญญาตรีกับ ครูสายงานการสอนที่จะระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	90
4.20 แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน ของครูสายงานการสอนตำแหน่งอาจารย์ 1 กับครูสายงานการสอนตำแหน่ง อาจารย์ 2	91
4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างช่วงเงินเดือนกับระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน ของครูสายงานการสอน	91
4.22 แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน ของครูสายงานการสอนที่มีสถานภาพสมรส,หย่าร้าง,หม้าย กับครูสายงาน การสอนที่สมรสแล้ว	92
4.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างช่วงปีในการทำงานกับระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียน การสอนของครูสายงานการสอน	93
4.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนชั้นที่สอนกับระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียน การสอนของครูสายงานการสอน	93
4.25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบสอนกับระดับประสิทธิผล กระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน	94
4.26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่สอนกับประสิทธิผลกระบวนการ เรียนการสอนของครูสายงานการสอน	95
4.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในการทำ งาน กับระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน	96
4.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน	97

ตารางที่	หน้า
4.29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน	98
4.30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน	99
4.31 แสดงปัญหาอุปสรรคในการทำงานของครูสายงานการสอน ระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช	100

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงระบบการเรียนการสอนของกลาสเซอร์	28
2	แสดงระบบการเรียนการสอนของเคมพ์	29
3	แสดงระบบการเรียนการสอนของเนิร์คและเยนตรี	30
4	แสดงระบบการเรียนการสอนของเยอร์ลาสและอีลี	31
5	แสดงระบบการเรียนการสอนของคลอสไมร์และริปเปิ้ล	32
6	แสดงระบบการเรียนการสอนของสังกัด อุทรานันท์	33
7	แสดงระบบการเรียนการสอนของสันต์ ธรรมบำรุง	34
8	แสดงองค์ประกอบของระบบที่สมบูรณ์	35
9	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการเรียนการสอน	35
10	แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา	59

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ของสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตทุกชีวิต มีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถให้อยู่รอด มีความพร้อมที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างเป็นสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นพลังที่จะสร้างสรรค์การพัฒนาตนเองและประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืนได้ เป็นที่ยอมรับว่าเกิดจากการศึกษาทั้งสิ้น และรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศ คือ การพัฒนาการศึกษาในระดับการประถมศึกษา เนื่องจากการศึกษาในระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาในการที่จะปลูกฝังสิ่งที่ดีงามให้กับเยาวชนของชาติ หรือเป็นการศึกษาเพื่อเตรียมพลเมืองของชาติ ให้เป็นคนมีคุณภาพในสังคม

ในปัจจุบันมีการให้ความสำคัญกับการศึกษามากขึ้น เห็นได้จากในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้กำหนดวิสัยทัศน์การศึกษาไทย ไว้ดังนี้

1. การศึกษาที่มุ่งพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนมองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี, มีวินัยในตนเอง, มีทักษะสำหรับโลกยุคใหม่ เช่น ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งทักษะการจัดการ เป็นต้น

2. การศึกษาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของคน, ชุมชน, สังคม, ประเทศชาติ, ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

3. การศึกษาที่ปรับแนวคิดการจัดการใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง, ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง, มีรูปแบบการเรียนที่หลากหลาย, ทุกส่วนของสังคม (ครอบครัว ชุมชน รัฐ เอกชน องค์กรเอกชน สื่อมวลชน) มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา

ในส่วนของนโยบายการพัฒนาการศึกษาที่กำหนดไว้ในแผนฯ 8 มีดังต่อไปนี้

1. เร่งขยายและยกระดับความรู้พื้นฐานของประชาชนทั้งหมด ให้คนไทยเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ โดยเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

2. ปฏิรูประบบการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ มีความรู้และทักษะอย่างเพียงพอที่จะออกไปประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อ มีวินัย ใฝ่รู้ คู่คุณธรรม

3. ปฏิรูประบบการผลิตครูและพัฒนาครู ให้ครูมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ให้วิชาชีพครูเป็นที่ยอมรับและยกย่องในสังคม (รังสรรค์ อักษร, 2540 : 142 -148)

ถึงแม้ว่ามีการกำหนดออกมาเป็นนโยบาย แผน หรือ โครงการที่ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนแล้วก็ตาม ขณะนี้สังคมได้กล่าวโทษระบบการศึกษาไทยว่า วิธีการเรียนการสอนในปัจจุบันตั้งแต่ระดับอนุบาลไปจนถึงชั้นอุดมศึกษาแทบไม่เคยฝึกฝนกระบวนการคิด การใช้เหตุผล หรือการแก้ปัญหาในชีวิตจริงให้กับผู้เรียน เครียดทั้งคนเรียนคนสอน หลักสูตรก็แยไม่ทันสมัย (ทีมข่าวการศึกษา, 2541:59) มีนักศึกษาหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาของไทย ดร. รุ่ง แก้วแดง กล่าวไว้ว่า จริง ๆ แล้วเด็กไทยเกิดมาพร้อมด้วยศักยภาพ แต่ว่าระบบการศึกษาของเราเลิกไปจนถึงขั้นทำลายศักยภาพของคน ๆ นั้นหมดเลย เพราะเรามุ่งอย่างเดียว คือ เรียนหนังสือ และหนังสือที่อ่านนั้นก็คือ ไม่ได้เรียนของจริงแต่เรียนของเทียม เรียนแต่เรื่องของทฤษฎี ฉะนั้นเราจะพบว่าในห้องเรียนของเราค่อนข้างน่าเบื่อ และเราก็บังคับเด็กให้ท่องอย่างเดียว กล่าวได้ว่า การศึกษาเป็นส่วนที่ทำลายศักยภาพของคนไทยมาก (ยุทธนา วงศ์วิระโยธิน, 2541 :59) หมอประเวศ กล่าวว่า ด้วยศักยภาพทางสมอง คนทุกคนควรจะมีโอกาสที่จะพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพของความเป็นมนุษย์ แต่การศึกษาของเราเน้นที่การท่องจำเนื้อหาวิชาต่าง ๆ มากมาย จึงยากและมีความทุกข์ รวมทั้งทำให้ขาดคุณภาพแห่งการคิดเป็น ทำเป็น เรียนเป็น และพัฒนาจิตใจให้สูงยิ่ง ๆ ขึ้น (ยุทธนา วงศ์วิระโยธิน, 2541 : 61) บางเสียงกล่าวว่าสาเหตุที่ทำให้คุณภาพของการศึกษาของเรายังไม่ดีเท่าที่ควร คือ พฤติกรรมการสอนของครู, บรรดาข้อผิดพลาดทั้งหลายที่เกี่ยวกับการสอน จนทำให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา (วัลลภ กันทรัพย์, 2541: 56-59 ) แสดงให้เห็นว่าปัญหายังไม่ได้รับการแก้ไข กลไกสำคัญที่มีส่วนผลักดันและส่งเสริมให้การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมาก คือ "ครู" ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนากระบวนการสอน ครูจะต้องแสวงหาวิธีการ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนสามารถพัฒนาการเรียนรู้อให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ร่วมมิตร คำผา, 2539 : 73)

จากการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้ครูโดยเฉพาะครูในชนบทมีกิจกรรมมากมาย ทั้งงานการเรียนการสอน งานพัฒนาโรงเรียน งานพัฒนาชุมชน งานราชการโดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเมืองการปกครอง และงานของชาวบ้าน เป็นผลให้เกิดปัญหาครูไม่มีเวลาพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างสมบูรณ์ (สุพล วิงสินธ์, 2541 : 58 )

จากสภาพปัญหาของการศึกษา ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการสอนของครูสายงานการสอน ระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ว่ามีประสิทธิภาพในระดับใด มีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการสอนของครูสายงานการสอน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการสอนจะทำให้ผู้ถูกประเมินทราบว่า ตนเองปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ จะทำให้ผู้บริหารได้มองเห็นปัญหา ข้อบกพร่องต่าง ๆ และสามารถนำไปประกอบการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และเหตุผลที่เลือกศึกษาเฉพาะกลุ่มโรงเรียนกะเปียด เนื่องจากว่าผู้ศึกษาเองเคยเป็นนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนดังกล่าว จึงต้องการจะทราบว่าในปัจจุบันครูสายงานการสอนมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร และผู้ศึกษาเองได้สัมผัสและมีความคุ้นเคยกับครูสายงานการสอนมาพอสมควร ประกอบกับมีความสะดวกใน การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ประชากรเป้าหมาย

## 1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาถึงกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอนระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีประสิทธิผลในระดับใด
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอนระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

## 1.3 ขอบเขตการศึกษา

### 1.3.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาเฉพาะกระบวนการเรียนการสอน ของครูสายงานการสอน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

### 1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ

การประเมินกระบวนการเรียนการสอน มีขอบเขตพิจารณาในองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

- 1) จุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอน
- 2) การเตรียมการสอน

- 3) วิธีการสอน
- 4) เทคนิคการสอน
- 5) การประเมินผลการเรียนการสอน

#### 1.3.3 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการศึกษาในปีการศึกษา 2541 โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ กรกฎาคม 2541- สิงหาคม 2541 เนื่องจากเป็นช่วงเปิดเทอมของโรงเรียน

#### 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

- 1) ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอนระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช
- 2) เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอนระดับประถมศึกษา
- 4) ผลการศึกษาค้นคว้าจะเป็นแนวทางสำหรับครูสายงานการสอน ในการปรับปรุงการทำงานของตนเองและผู้บริหารจะได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนการสอน เพื่อจะได้วางแผนการบริหารหาทางปรับปรุงแก้ไขปัญหา

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องนี้ ผู้ศึกษาได้ประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินกระบวนการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาวัดนี้ แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผล แนวคิดการบริหารการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน แนวคิดเกี่ยวกับร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและตัวบ่งชี้ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ซึ่งเสนอตามลำดับดังนี้

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล

##### 2.1.1 ความหมายของการประเมิน

ได้มีผู้ให้ความหมายของการประเมินผลไว้มากมาย ทั้งที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ดังเช่น (เอกสารอัดสำเนาประกอบการสอนวิชา พค.751 เทคนิคการประเมินผล โครงการ,2540:2-3)

Cronbach ได้ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่าหมายถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการนำไปสู่การตัดสินใจ

Alkin ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินหมายถึงกระบวนการของการกำหนดขอบเขตของการตัดสินใจการเลือกข้อมูลที่เหมาะสม วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการเขียนรายงานสรุปข้อมูล เพื่อให้มีผู้มีอำนาจในการตัดสินใจได้ใช้เป็นแนวทางในการเลือกทางปฏิบัติต่าง ๆ

Stake ให้ความหมายของการประเมินผลไว้ว่า การประเมินผลหมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ คุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 4 อย่างด้วยกันคือ

- 1) การกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมาย ได้แก่การถามว่าอะไรคือสภาพที่ต้องการ
- 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำ ได้แก่การตอบคำถามว่าสภาพที่เป็นจริงคืออะไร

3) การเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ต้องการว่ามีความเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร

4) ตัดสินใจจากผลการเทียบในข้อ 3.3

Tyler ได้ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่า เป็นกระบวนการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการกระทำ หรือสิ่งที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Provus ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่า หมายถึงกระบวนการที่เกี่ยวกับการหาข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อใช้ในการพิจารณาสิ่งต่อไปนี้

- 1) ความสอดคล้องกับเกณฑ์หรือมาตรฐาน
- 2) ความแตกต่างกับเกณฑ์หรือมาตรฐาน
- 3) ถ้ามีความแตกต่างแล้วสามารถระบุข้อบกพร่องได้หรือไม่

Stufflebeam ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่า หมายถึงกระบวนการพรรณนา, การเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดเตรียมข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจในการแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินโครงการต่อไป

Worthen และ Sanders ได้ให้ความหมายของการประเมินผลว่าเป็นกระบวนการพิจารณาให้คุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ตัดสินคุณค่าของผลผลิต, วิธีการ จุดมุ่งหมาย และประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ

Suchman ได้ให้ความหมายไว้ว่าการประเมินผล หมายถึงกระบวนการในการกำหนดคุณค่า หรือปริมาณของความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อันจะต้องประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายในการประเมิน
- 2) การกำหนดเกณฑ์เพื่อตรวจสอบผลสำเร็จ
- 3) การอธิบายระดับผลสำเร็จ
- 4) การรายงานและการเสนอแนะในการดำเนินงานต่อไป

### 2.1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมิน

วัตถุประสงค์ของการประเมินโดยส่วนรวม อาจสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อตรวจสอบทบทวนวัตถุประสงค์ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เรียงลำดับความสำคัญ และกำหนดตัวชี้วัดไว้
2. เพื่อกำหนดความสัมพันธ์เกี่ยวกับตัวนำเข้า กระบวนการ และวัตถุประสงค์ในลักษณะที่เป็นเหตุเป็นผล

3. เพื่อรวบรวมข้อมูลในด้านต่าง ๆ มาทดสอบความสัมพันธ์ในข้อ 2 ว่า เป็นจริงตามนั้นหรือไม่

4. เพื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่ทำให้ความสัมพันธ์เบี่ยงเบนไปจากที่กำหนดไว้ เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุง

5. เพื่อตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าควรยกเลิก หรือควรทำแผน/โครงการนั้นต่ออีกหรือไม่ เพราะอะไร และในกรณีที่ตัดสินใจทำต่อก็สามารถชี้ถึงผลได้ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแผนโครงการ นั้น หรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

### 2.1.3 ลักษณะของการประเมิน

1. ก่อนดำเนินโครงการ (Exante evaluation)

2. ระหว่างดำเนินงาน (Ongoing evaluation)

3. หลังการดำเนินงาน (Expost evaluation)

**การประเมินก่อนดำเนินโครงการ** ก่อนที่จะดำเนินงานตามโครงการจำเป็นจะต้องพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ว่าทางเลือกใดเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินการ เพราะโครงการส่วนใหญ่มักต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก ดังนั้นก่อนลงมือดำเนินการจึงควรที่จะได้มีการวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียอย่างละเอียดเสียก่อน เพราะทรัพยากรหรืองบประมาณแผ่นดินมีอยู่อย่างจำกัดไม่สามารถทำทุกโครงการได้ การประเมินลักษณะนี้เรียกว่าการประเมินโครงการ (project appraisal) เป็นการประเมินว่าโครงการมีความเป็นไปได้หรือไม่ คัดค้าน คัดค้านทางเศรษฐกิจหรือไม่ โครงการจะมีผลต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างไร

**การประเมินระหว่างดำเนินการ** เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลเกี่ยวกับ การใช้งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และกิจกรรม (project inputs) กับประสิทธิผลของงาน (project outputs) พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาจากภายนอกและองค์ประกอบที่สนับสนุน ผลที่เกิดขึ้น (effects) ความเป็นไปได้ และผลกระทบ เพื่อที่จะได้ปรับโครงการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และเป็นการตรวจสอบข้อบกพร่องของโครงการตลอดจนปรับปรุงยุทธวิธีในการปฏิบัติให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

**การประเมินหลังการดำเนินการ** เป็นการตรวจสอบวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและ ผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยแบ่งการประเมินออกเป็น

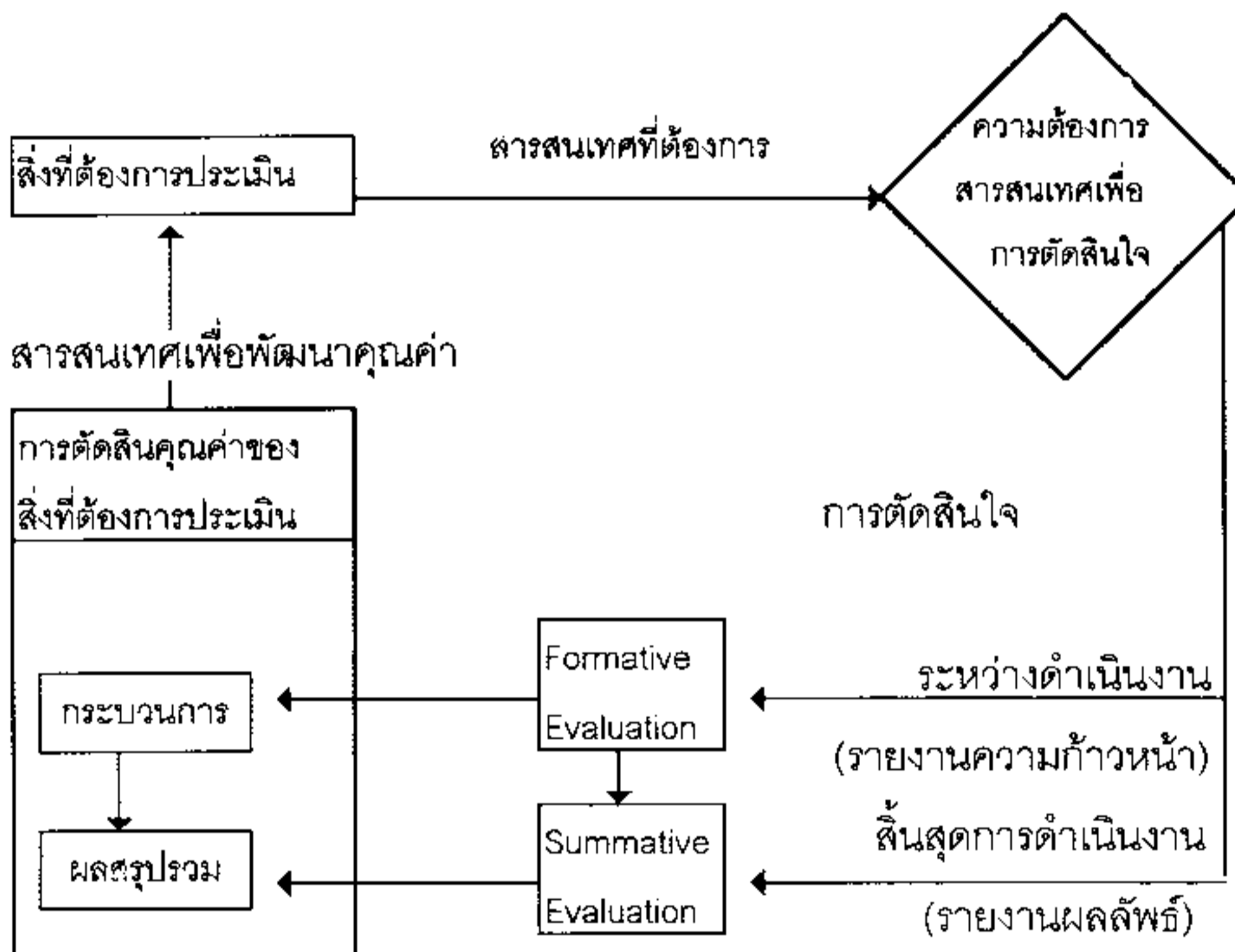
1. การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ (project completion report) เป็นการทบทวนฐานะของโครงการเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการทางกายภาพของโครงการ

2. การประเมินความยั่งยืนของโครงการ (Sustainability assessment) เป็นการ ทบทวนการปฏิบัติการ และการบำรุงรักษาผลประโยชน์ของโครงการระหว่างช่วงอายุของโครงการ

3. การประเมินผลกระทบของโครงการ (Impact evaluation) เป็นการทบทวนผล กระทบทั้งสิ้นของโครงการที่มีต่อพื้นที่โครงการ สาขาระบบเศรษฐกิจ รวมทั้งการประเมินผลทั้งที่ ตั้งใจและมีได้ตั้งใจ ตลอดจนการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวกับโครงการ

### 2.1.4 ตัวแบบการประเมินผล

#### 1. โมเดล บทบาทของการประเมิน (ศิริชัย กาญจนวาสี ,2537:53-56)



ลักษณะความต้องการสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นตัวกำหนด บทบาทของการประเมิน ซึ่งสามารถจำแนกเป็นบทบาทที่สำคัญได้ 2 บทบาท คือ การเสนอ สารสนเทศระหว่างการดำเนินงาน (Formative) และหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน (Summative) ในระหว่างการดำเนินงาน การประเมินความก้าวหน้าหรือกระบวนการ (Formative Evaluation) จะมีบทบาทของการตัดสินใจคุณค่าของกระบวนการ เพื่อเสนอสารสนเทศเกี่ยวกับความก้าวหน้า ของการดำเนินงาน และเพื่อเป็นแนวทางสู่การปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้มีความเหมาะสม แต่เมื่อโครงการได้สิ้นสุดการดำเนินงานแล้ว การประเมินผลสรุปรวม (Summative Evaluation) จะมีบทบาทของการตัดสินใจคุณค่าของผลที่ได้รับเพื่อเสนอสารสนเทศเกี่ยวกับคุณค่าของโครงการ

และเพื่อเป็นแนวทางสู่การตัดสินใจ ยุติ - ปรับเปลี่ยน หรือพัฒนาโครงการ ให้มีความเหมาะสมต่อไป

#### 1. มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้อง

โมเดลดังกล่าวเสนอคำอธิบาย เกี่ยวกับบทบาทของการประเมินว่า กิจกรรมการประเมินใด ๆ ก็ตามมีบทบาทที่สำคัญอยู่ 2 ลักษณะ คือ บทบาทของการประเมินความก้าวหน้าหรือกระบวนการ (Formative Evaluation) และบทบาทของการประเมินผลสรุปรวม (Summative Evaluation) ซึ่งบทบาททั้งสองนี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารว่ามีจุดประสงค์ของการตัดสินใจแบบใด? ระหว่างการตัดสินใจ เกี่ยวกับการปรับปรุงกลไก หรือส่วนประกอบของโครงการ เช่น ทำอย่างไรจึงจะส่งเสริมประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และการตัดสินใจเกี่ยวกับผลสรุปรวมของโครงการ เช่น โครงการก่อให้เกิดผลอะไร สมควรยุติหรือสนับสนุนโครงการต่อไปหรือไม่ เป็นต้น

การประเมินความก้าวหน้าหรือกระบวนการ (Formative Evaluation) เป็นกิจกรรมของการติดตามดูแลและตัดสินคุณค่าของการปฏิบัติงาน จึงมีบทบาทที่สำคัญในการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อช่วยปรับปรุงกลไกการดำเนินงาน และพัฒนาการปฏิบัติงานในระหว่างการดำเนินงานตามโครงการ (improvement-oriented) การประเมินกระบวนการจึงเน้นการประเมินที่ตอบคำถามที่สำคัญคือ การดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงเป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในโครงการหรือไม่? มีปัญหาอุปสรรคใดเกิดขึ้นบ้าง? (implementation evaluation) และผลการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของแต่ละแผนงานหรือไม่เพียงใด? (progress evaluation) การเขียนรายงานการประเมินจึงควรเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้าของการดำเนินงานและการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการดำเนินงานให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

การประเมินผลสรุปรวม (Summative Evaluation) โดยทั่วไปเป็นการสรุปในเชิงสาเหตุถึงคุณค่าของผลของโครงการหลังจากที่โครงการได้เสร็จสิ้นลงแล้ว จึงมีบทบาทในการให้ข้อสรุป (conclusion-oriented) ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของโครงการ การเขียนรายงานการประเมินจึงควรเน้นการลงข้อสรุปเกี่ยวกับคุณค่าของโครงการและผลลัพธ์ที่ได้

จากบทบาทของการประเมินดังกล่าว การประเมินจึงสามารถให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เช่น

- ด้านการบริหาร (administrative) สามารถใช้การประเมินเป็นเครื่องมือของผู้บริหารสำหรับการติดตาม กำกับ การดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

- ด้านจิตวิทยา (psychological) สามารถใช้การประเมินเป็นกลยุทธ์สำหรับการกระตุ้นเร้าความสนใจ และสร้างความตื่นตัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

- ด้านรัฐสังคม ( Sociopolitical) สามารถใช้การประเมินเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติ (accountability) ตลอดจนสามารถใช้เป็นกลยุทธ์ในการสร้างแรงสนับสนุนจากสาธารณะ

## 2. สมมติฐาน

จากโมเดลดังกล่าว สามารถนำมาตั้งเป็นสมมติฐานต่าง ๆ เพื่อการทดสอบ เช่น

1) Formative Evaluation มีความสอดคล้องกับปรัชญาและเป้าหมายของการประเมินได้ดีกว่า Summative Evaluation

2) ถึงแม้ Formative และ Summative Evaluation จะมีบทบาทต่างกัน แต่มีความสัมพันธ์สนับสนุนซึ่งกันและกัน ถ้ามีการทำ Formative Evaluation จะช่วย Summative Evaluation ให้สามารถสรุปผลได้เหมาะสมและชัดเจนยิ่งขึ้น

3) โครงการที่จัดให้บริการมาเป็นเวลานานติดต่อกัน ควรเน้น Summative Evaluation มากกว่า Formative Evaluation

## 2. โมเดลการประเมินผลของ Scriven

Michael Scriven ได้นำแนวคิดของ Cronbach มาปรับปรุงสร้างเป็นรูปแบบการประเมินขึ้น โดย Scriven ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินว่าเป็นการพิจารณาว่าการประเมินนั้นช่วยตอบคำถามต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทางการศึกษาอันได้แก่ กระบวนการเรียนการสอน บุคลากร วิธีการ หรือโครงการต่างๆ เช่น คำถามที่ว่าโครงการต่างๆ เหล่านี้มีประสิทธิภาพเพียงใด หรือดำเนินงานคู่กับการลงทุนหรือไม่ และรวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล การกำหนดเกณฑ์การประเมินและกระบวนการตัดสินใจด้วย

Scriven ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินว่า ควรจะมีได้หลายรูปแบบแล้วแต่ลักษณะของสิ่งที่จะประเมินว่าจะมีลักษณะเช่นใดแล้วก็เลือกรูปแบบให้เหมาะสม Scriven ได้เสนอรูปแบบหลายรูปแบบที่น่าสนใจมีดังนี้

1. การประเมินผลย่อยและการประเมินผลรวมยอด (Formative V.S. Summative Evaluation)

2. การประเมินก่อนมีการปฏิบัติงาน และการประเมินเมื่อมีการปฏิบัติงานแล้ว (Intrinsic V.S. Pay-off Evaluation)
3. การประเมินผลเปรียบเทียบและการประเมินผลไม่เปรียบเทียบ (comparative V.S. Non-Comparative Evaluation)
4. การประเมินคุณค่าและค่าใช้จ่ายในการลงทุน (Value and Cost)
5. การประเมินแบบไม่ผูกพันกับจุดมุ่งหมาย (Goal Free Evaluation)
6. รูปแบบวิถีแห่งการเปรียบเทียบ (Pathway Composition Model)
7. วิธีการปฏิบัติการเฉพาะกิจ (Modus Operand Method)
8. การประเมินคุณค่าของการประเมิน (Meta-Evaluation)

## 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำว่าประสิทธิผลกับประสิทธิภาพ เป็นคำที่ใช้กันอย่างกว้างขวางและมักจะใช้กันผิดที่หรือผิดความหมาย จึงใคร่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับความหมายของทั้งสองคำ ดังต่อไปนี้

### 2.2.1 แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) ไว้ดังนี้

Elmore Peterson และ E.Grosvenor Piowman (1953, อ้างในแสง รัตนมงคลมาศ , 2514 : 98) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ในการบริหารงานด้านธุรกิจว่าในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้างรวมถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capability) ในการผลิต การดำเนินงานด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เมื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้ จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และ วิธีการ (Method) ในการผลิต

John D. Millet (1954 : 4) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพว่า หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติ ( Human Satisfaction and Benefit Produced )

T.A. Ryan and P.C. Smith (1954 : 276) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ทำให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 12) ได้อธิบายถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การทำงานที่ต้อง การให้ได้รับประโยชน์สูงสุด และการที่จะพิจารณางานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็พิจารณาได้จากผลงาน

ประพันธ์ สุริหาร (2530:28) กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึง การทำงานที่ต้อง การให้ได้รับผลประโยชน์สูงสุด และการที่จะพิจารณางานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่พิจารณาได้จากผลงานที่ประหยัดเงิน ประหยัดแรงงาน ประหยัดเวลาและคนปฏิบัติงานมีความพอใจ

รพี แก้วเจริญ และจิตยา สุวรรณะชฎ (2510:5) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจกับทางด้านรัฐกิจนั้น จุดใหญ่อยู่ที่กำไรกับความพึงพอใจของประชาชน สำหรับกำไรนั้นเป็นสิ่งที่มองเห็นได้และนับได้ ส่วนความพึงพอใจนั้นได้มีบุคคลต่าง ๆ ให้ทรรศนะไว้หลายอย่าง ตามทรรศนะของ Daniel Lerner ซึ่งได้ให้ไว้กว้าง ๆ นั้น หมายถึง ความสำเร็จ (Achievement) และความมุ่งมาดปรารถนา (Aspiration) ในงานนั้น ๆ ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

$$\text{Satisfaction} = \text{Achievement} : \text{Aspiration}$$

สำหรับทรรศนะของ John D. Millett (1954, อ้างในแสง รัตนมงคลมาศ, 2514:100 ) ซึ่งได้ให้ไว้ละเอียดพอสมควร เกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหาร (Satisfactory Service) หรือความสามารถในการที่จะพิจารณากว่าบริการที่ให้นั้นเป็นที่พึงพอใจหรือไม่นั้น พิจารณาได้จากสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ

- 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ( Equitable Service )
- 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วทันต่อเวลา ( Timely Service )
- 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ ( Ample Service )

4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง ( Continuous Service )

5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า ( Progressive Service )

ภรณ์ กิริติบุตร (2529:110-116) ได้กล่าวถึงแนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ องค์การว่า เป็นการแสดงถึงอัตราส่วนระหว่างค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ ซึ่งเกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยคำนึงว่าจำเป็นจะต้องใช้ปัจจัยหรือตัวป้อนต่าง ๆ เช่น วัตถุดิบ เงิน คน เท่าใดจึงจะสามารถบรรลุถึงเป้าหมายหรือระดับของผลผลิตที่ต้องการ ทั้งนี้การวัดประสิทธิภาพเป็นการวัดเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัย ซึ่งเป็นตัวป้อนที่ใช้ในการผลิตกับผลผลิตที่ได้รับ

นอกจากนี้ ประจักษ์ เวสารัชช (2529, อ้างใน อรษา โพธิ์ทอง , 2537 : 38) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานไว้ 3 นัย คือ

นัยที่ 1 เกี่ยวกับงานโดยตรง คืองานที่ออกมา นั้นเกิดผลได้เร็วกว่าที่กำหนด หรือผลงานมีคุณภาพ และผลงานสูงกว่ากำหนด

นัยที่ 2 เกี่ยวกับผู้บริหาร ผู้บริหารมีความสามารถทำงานโดยตลอดไม่มีการหยุดหรือชะงักงัน และมีทักษะในเรื่องการบริหารในการวางแผนงาน การจัดองค์การ การมอบหมายงาน การสั่งงาน การตรวจสอบควบคุมงานที่มีระบบและเป็นกระบวนการ รวมทั้งการตัดสินใจที่ดี

นัยที่ 3 เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีความสุข ไม่มีปัญหาข้อขัดแย้ง มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการปฏิบัติงาน การประสานงาน และการติดต่อสื่อสาร ภายในองค์การเป็นไปด้วยดี

จากความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ไว้ พอจะสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งในหน้าที่รับผิดชอบให้เสร็จ หรือให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

#### 2.2.1.1 ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่องปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ หรือ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญ ๆ ที่น่าสนใจ ดังนี้

Becker and D.Nuehauser (1975, อ้างใน พุทธิชาติ เอกฉันท, 2538:21 ) ได้เสนอ ตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ ( Model of Organization Efficiency )

โดยเขากล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีก ดังแบบจำลองในรูปสมมติฐาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainty) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานของ องค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง (High Task Environment Complexity) หรือ มีความไม่แน่นอน (Uncertainty)

2) การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4) หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผล การทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

และ Becker (1975, อ้างใน พุทธิชาติ เอกฉันท, 2538 :21) ยังเชื่ออีกว่าสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (Visibility Consequence) มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกปฏิบัติ และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ฉะนั้นโครงสร้างของงาน ระเบียบปฏิบัติ ผลการปฏิบัติ จึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Katz and Kahn ( 1978 :226 ) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรในระบบเปิด (Open System) ได้ทำการศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพคือส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์กร ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

Frederick Herzberg (1968, อ้างใน สุรพงษ์ กองจันทึก, 2538:29) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มทัศนคติที่อดทนและยอมรับต่อการบริหาร Herzberg เป็นเจ้าของทฤษฎีสองปัจจัย

(Two - factor Theory) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน มีอยู่ 11 ประการ คือ

- (1) เงินเดือน
- (2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- (4) สถานะของอาชีพ
- (5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- (6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- (7) การปกครองบังคับบัญชา
- (8) นโยบายและการบริหารงาน
- (9) สภาพการทำงาน
- (10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- (11) ความมั่นคงในการทำงาน

2) ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้น มีอยู่ 5 ประการ คือ

- (1) ความสำเร็จในงาน
- (2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- (3) ลักษณะของงาน
- (4) ความรับผิดชอบ
- (5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ต่อมา Abraham Zaleznik and Others (1958, อ้างในสมชัย แสงสว่าง, 2540:9) ได้กล่าวว่าในการจะปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่นั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอก และภายใน (External and Internal Need) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่

- 1) รายได้หรือค่าตอบแทน
- 2) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

- 4) ตำแหน่งหน้าที่และความต้องการภายใน
- 5) ความต้องการเข้าหมู่คณะ
- 6) ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อน และความรักใคร่
- 7) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตน

เอตวิน เอ ล็อค (1976 , อ้างใน ชนานุช ดิษฐเนตร , 2536 : 41-42 ) ได้เสนอองค์ประกอบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เขาได้ทำการศึกษาวิจัยในปีค.ศ.1976 ให้อ 9 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ตังงาน (work)
2. เงินเดือน (pay)
3. การเลื่อนตำแหน่ง (promotions)
4. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition)
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (benefits)
6. สภาพการทำงาน (working conditions)
7. การนิเทศงาน (supervision)
8. เพื่อนร่วมงาน (co-workers)
9. องค์การและการบริหารงาน (company and management)

ในการปฏิบัติงาน สมพงษ์ เกษมสิน ( 2521 : 30 ) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Harring Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทังงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency " ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขวัญกันมาก หลัก 12 ประการ มีดังนี้

- 1) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดให้กระจ่าง
- 2) ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- 3) คำปรึกษาต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- 4) รักษาระเบียบวินัยในการทังงาน
- 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
- 6) การทังงานต้องเชื่อถือได้ มีความข้บพลัน มีสมรรถภาพ และมีการลงทะเบี่ยน

ไว้เป็นหลักฐาน

- 7) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- 8) งานสำเร็จทันเวลา
- 9) ผลงานได้มาตรฐาน
- 10) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
- 11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
- 12) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

นอกจากนี้ สมยศ นาวิกการ (2529 : 5) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Thomas J. Pertera ซึ่งเสนอปัจจัย 7 ประการ (7-5) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

- 1) กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก
- 2) โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้ปฏิบัติงาน
- 3) แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 4) บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร
- 5) ความสามารถ (Skill)
- 6) ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร
- 7) ระบบ (Systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย

### 2.2.2 แนวคิดเรื่องประสิทธิผล

เป็นที่กล่าวกันอยู่เสมอว่า วิธีการทดลองการบริหารที่ดีก็คือ การดูความสามารถในการจัดองค์กร (Organize) และการใช้ทรัพยากรที่หาได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และรักษาระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิผลไว้ให้ได้ (ภรณ์ กิริติบุตร , 2529 : 2) ดังนั้นสิ่งสำคัญในที่นี้ก็คือ “ประสิทธิผล” หรือ “Effectiveness” ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า แนวความคิดเรื่องประสิทธิผลคือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารและองค์การประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด

#### 2.2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล

สำหรับความหมาย ขอบข่าย ประสิทธิผลมีผู้ให้ความหมายไว้ไม่แตกต่างกันมากนัก ดังนี้

วีรพล สุวรรณนันต์ (2531 : 15) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโครงการ เป็นตัวชี้วัดในการเข้าใกล้วัตถุประสงค์ โดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่าย หรือทรัพยากรที่ใช้

ยุทธนา สุขสมมติ (2535 : 15) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของงานสาธารณสุข และสรุปว่า ประสิทธิภาพได้แก่ ดีกรีของงานที่ได้รับเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2533 : 188) การพัฒนาการทางการศึกษา และสรุปว่า ประสิทธิภาพเป็นสภาพการดำเนินงานที่ได้ผลตามวัตถุประสงค์

นิตา ชูโต (2527 : 188) กล่าวถึง ประสิทธิภาพว่า เป็นการบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ บรรลุอย่างไร และได้ผลอะไรบ้าง

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างใน เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์, 2536 : 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลัก และความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนี้ อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการที่จะทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังไว้มาพิจารณา ซึ่งจากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เน้นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับผลที่คาดหวังไว้ นั่นเอง นอกจากนี้ยังสำคัญอีกประการหนึ่งนั่นก็คือ การมีประสิทธิผลอาจไม่ได้หมายความว่าต้องมีประสิทธิภาพด้วย

Friedlander and Pickle (อ้างใน เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์, 2536 : 21-22) เห็นว่าองค์ประกอบสำคัญของความมีประสิทธิภาพ คือความมากน้อยของการที่องค์การสนองต่อความต้องการของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกค้า ซึ่งวัดได้จากสิ่งที่ลูกค้าได้รับจากหน่วยงานในแง่ของคุณภาพ สินค้า หรือ บริการ ปริมาณ ความเรียบร้อย และความได้มาตรฐานของสินค้า หรือบริการ ความรวดเร็วของบริการความเต็มใจช่วยเหลือ ความเป็นมิตร และลักษณะท่าทีของพนักงานหรือพฤติกรรมของพนักงานนั่นเอง ซึ่งจากความหมายดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึง การให้บริการสาธารณะได้อย่างดี โดยมองประสิทธิภาพไม่ใช่มองเฉพาะในกรอบของการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเท่านั้น แต่เป็นการมองในกรอบที่กว้างขึ้น โดยเน้นการที่หน่วยงานสามารถสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้ ด้วย ซึ่งไม่ใช่เพียงแต่ในแง่ของเชิงปริมาณเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงคุณภาพ ความรวดเร็ว และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วย

จะเห็นได้ว่าความหมาย ประสิทธิภาพของนักวิชาการแต่ละท่านดูจะไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งกล่าวโดยสรุปแล้วประสิทธิภาพ หมายถึง สภาพการดำเนินงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด หรือคาดหวังไว้

### 2.2.2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การ

มีนักวิชาการ นักวิทยาศาสตร์การจัดการ หรือผู้คนมากมายได้ศึกษาและเสนอแนวทางการจัดองค์การอย่างมีประสิทธิภาพได้มากมายหลายแบบ บางแบบเน้นเฉพาะตัวแปรภายในองค์การ บางแบบเน้นความสัมพันธ์ภายในองค์การในฐานะระบบย่อยของสังคม บางแบบเน้นการปรับตัวตามสภาพแวดล้อมหรือเงื่อนไข บางแบบผสมผสานกัน เป็นต้น ซึ่งเป็นแนวความคิด ทฤษฎี ในการบริหารหรือการจัดการที่แตกต่างกันไปตามแง่มุมศึกษาฐานคติของผู้ศึกษา และลักษณะขององค์การที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งยังหาข้อสรุปไม่ได้ว่าแนวความคิดทฤษฎีของใครจะถูกต้องที่สุด ดีที่สุด ทั้งนี้เพราะแนวทางของทฤษฎี หรือแนวความคิดเหล่านั้น ต่างก็เน้นที่ฐานคติอันเป็นแนวทางที่จะเอื้ออำนวยต่อการสร้างประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานขององค์การด้วยกันทั้งสิ้น

ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ บางแนวคิดได้เสนอตัวแบบที่มีฐานคติมาจากองค์การที่มีประสิทธิผลนั้น ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจน มีการมอบหมายงาน มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีระบบการวัดผล มีระบบการให้คุณให้โทษ ซึ่งก็คือ การวางแผนและการควบคุม วรรเดช จันทรศร (2527 : 535 - 557) ได้เสนอตัวแบบหรือแนวทางการศึกษาที่เห็นว่าสำคัญและมีประโยชน์ 6 ตัวแบบ คือ

1. ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational model) ซึ่งมีฐานคติที่ว่า องค์การจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีการวางแผนและควบคุมตัวแปร ที่มีต่อการมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน คือ การมีวัตถุประสงค์ การกำหนดภารกิจ และการมอบหมายงาน การมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การมีระบบการวัดผล การมีมาตรการให้คุณให้โทษ

2. ตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management model) โดยมีฐานคติว่า สมรรถนะขององค์การมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งสมรรถนะขององค์การประกอบด้วย โครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้

3) ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ (Organization Development model) มีฐานคติว่า การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานประสพประสิทธิผล ดังนั้นตัวแปรในที่นี้คือ การจูงใจ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ความผูกพัน และการยอมรับ

4) ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Process model) เป็นตัวแปรที่พัฒนาจากนักสังคมวิทยาองค์การ ซึ่งมีฐานคติว่า อำนาจขององค์การไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งทางรูปนัย แต่อยู่กระจัดกระจายทั่วไปในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการที่มีหน้าที่ต้องติดต่อกับประชาชนอย่างใกล้ชิด สามารถใช้วิจารณ์ญาณในการปฏิบัติหน้าที่ ของตน

โดยที่ผู้บังคับบัญชา ไม่อาจจะควบคุมได้ การยึดยึดโครงการใหม่ ๆ ที่จะมีผลกระทบหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในวิถีชีวิตประจำวัน ของข้าราชการเหล่านี้ จะยอมรับ หรือปรับนโยบาย ในแนวทางปฏิบัติเหล่านั้นเข้าไปเป็นส่วนหนึ่ง ของหน้าที่ประจำวันของเขาเอง ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึง ได้แก่ ระดับความเข้าใจ สภาพความเป็นจริง ในการให้บริการของผู้กำหนดนโยบายหรือผู้บริหารโครงการพัฒนา ระดับของการยอมรับนโยบาย เข้าไป เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ประจำวัน

5. ตัวแบบทางการเมือง (Political model) มีฐานคิดว่า องค์การจะมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ เกิดจากความสามารถของบุคคลที่เป็นตัวแทนองค์การ กลุ่ม/ สถาบัน และความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอก ตัวแปร คือ จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบาย ไปปฏิบัติ บุคลิกภาพของตัวแทน ความรู้ ความสามารถ สถานะ อำนาจ และทรัพยากรของ หน่วยงาน การสนับสนุนจากสื่อมวลชน นักการเมือง หัวหน้าหน่วยงานอื่น ๆ กลุ่มอิทธิพล ฯลฯ และความสามารถในการต่อรอง

6. ตัวแบบทั่วไป (General model) เป็นตัวแบบที่มีส่วนของตัวแปรจาก 5 ตัว แบบข้างต้น ผสมอยู่มากพอที่จะช่วยให้เป็นตัวแบบที่มีความกว้างขวางกว่าตัวแบบอื่น ๆ ตัว แบบนี้ให้ความสำคัญกับปัจจัยหลัก 3 ตัว คือ กระบวนการสื่อสารข้อมูล ปัญหาทางด้าน สมรรถนะขององค์การและความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการติดต่อสื่อสาร กิจกรรมเพื่อให้ความบังคับมีผล ลักษณะของหน่วยปฏิบัติ สภาพทางเศรษฐกิจ บรรทัดฐาน และวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทรัพยากร ความสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ

### 2.2.2.3 เกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์การ

แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์การตามที่กล่าว มาข้างต้น เห็นได้ว่าจะมีความหลากหลายทั้งความหมายและวิธีการพิจารณา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแง่มุม ของการศึกษา ลักษณะรูปธรรมขององค์การเป็นตัวกำหนด อีกทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ไม่ใช่คำที่มีความหมายเดียวกัน แต่มีส่วนเหลื่อมทับกันอยู่หรือมีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง ดังนั้น การวัดหรือการประเมินประสิทธิผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การ จึงจำเป็นต้องคำนึง ถึงมิติของประสิทธิภาพด้วย

ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งมีการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ สร้าง แบบจำลอง เพื่อวัดประสิทธิผลนั้น ในประเทศไทยยังมีการศึกษาในแง่มุมนี้น้อย แต่มีการศึกษา

กันอย่างกว้างขวางในต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งอาจ แยกเป็นแนวทาง กว้าง ๆ ได้ 3 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ (ภรณ์ กิริติบุตร, 2529 : 185 -188)

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (The Gold Approach) เป็น การใช้วิธีวัดผลที่ตั้งอยู่บนวิธีการ และเป้าหมายขององค์การ โดยพบว่าความสามารถในการผลิต (Productivity) ความยืดหยุ่นคล่องตัว (Flexibility) และปราศจากความกดดัน (Strain) และ ข้อขัดแย้ง (Conflict) มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลเป็นเกณฑ์ที่บ่งชี้ (Indicators) ความมีประสิทธิภาพ ปัจจัยเหล่านี้สัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับองค์การ

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The System-Resource Approach) เป็นการพยายามหลีกเลี่ยงจุดอ่อน และข้อบกพร่องบางประการของการประเมินผลในแง่ของเป้าหมาย โดยไม่พิจารณาถึงเป้าหมายขององค์การเสียเลยเพราะเห็นว่าเป็นไปได้อย่างยากที่จะใช้ในการบรรลุเป้าหมาย เป็นเครื่องวัดประสิทธิผลขององค์การ จึงมีการใช้แบบ จำลองของระบบทรัพยากรแทน แบบจำลองนี้ตั้งอยู่บนแนวความคิดว่า องค์การเป็นระบบเปิด ซึ่งมีสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน(Exchange)และการแข่งขัน (Competition) ดังนั้น ประสิทธิภาพ หมายถึง ความหมายขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากร ซึ่งหายากและมีคุณค่า องค์การจะมีประสิทธิผลสูงสุดก็เมื่อ องค์การสามารถแสวงหาประโยชน์สูงสุดได้จากตำแหน่งที่ทำการต่อรอง และใช้ประโยชน์ได้ มาสุด (Optimizes) ในการได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource procurement)

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria Effectiveness) วิธีการนี้มีความเหมาะสมเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทั้งในแง่ของนัก วิชาการ และเมื่อนำมาใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์การ ในทางปฏิบัติก็ใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของหน่วยต่าง ๆ ได้ดี กล่าวคือ

3.1) ความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพ โดยการวัดจากผลผลิต

3.2) ลักษณะขององค์การ เช่น บรรยากาศขององค์การ สไตล์การอำนวยความสะดวก และสมรรถนะขององค์การในการปฏิบัติงาน

3.3) พฤติกรรมในการผลิต เช่น การร่วมมือร่วมใจ การพัฒนา การปฏิบัติงาน ที่เชื่อถือได้

แนวความคิดทำนองเดียวกันนี้ก็ได้อีกเสนอในลักษณะของการสร้างแบบจำลอง โดย Gibson และคณะ ซึ่งสรุปรวบรวมจากผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาว่า เครื่องบ่งชี้ความมี ประสิทธิภาพขององค์การ ควรประกอบด้วยตัวแปรต่อไปนี้

1. ความสามารถในการผลิต (Productivity)
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency)
3. ความพึงพอใจ (Satisfaction)
4. การปรับตัว (Adaptativeness)
5. การพัฒนา (Development)

การเสนอปัจจัยที่บ่งชี้ ความมีประสิทธิภาพขององค์การ ตามทฤษฎีระบบเปิด (Open System Theory) ซึ่งทฤษฎีระบบเปิดขององค์การ หมายถึงความสัมพันธ์อันใกล้ชิดระหว่างโครงสร้างและสภาพแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ระบบตกอยู่ในสภาพที่เปลี่ยนแปลงต่อเนื่องอยู่เสมอ สามารถสรุปลักษณะทั่วไปของระบบเปิด ซึ่งประกอบด้วย (ภรณ์ กীরติบุตร, 2529 : 8-10 )

1) การนำเข้าของพลังงาน (Importation of Energy) องค์การจะต้องได้พลังงานจากสถาบันอื่น และสภาพแวดล้อมภายนอกไม่ว่าจะเป็นคน วัสดุ ไม่มีองค์การใดที่สามารถอยู่ได้ด้วยตัวเอง หรือมีทรัพยากรพร้อมมูลภายในองค์การ

2) การผลิตผ่าน (The throughput) ระบบเปิดจะเปลี่ยนสภาพ (Transform) พลังงานที่หาได้ออกมาในรูปของผลิตใหม่ หรือแปรสภาพวัสดุ เช่น การฝึกอบรมคน หรือให้บริการกิจกรรม การเปลี่ยนสภาพนี้เกิดขึ้นในระบบขององค์การเอง

3) ผลผลิต (The output) ระบบเปิดส่งผลผลิตบางอย่างออกสู่สภาพแวดล้อม การผลิตของระบบจะคงต่อเนื่องไปหรือไม่ขึ้นอยู่กับความยอมรับของสภาพแวดล้อม

4) ระบบในฐานะเป็นวงจรของเหตุการณ์ (Systems cycles of events) รูปแบบกิจกรรมขององค์การในการแลกเปลี่ยนพลังงานมีลักษณะเป็นวงจร กล่าวคือ ผลผลิตที่ถูกส่งออกไปยังสภาพแวดล้อมภายนอกกลายเป็นแหล่งของพลังงานในการปฏิบัติงานซ้ำแล้วซ้ำอีก

5) คุณสมบัติในทางลบ (Negative entropy) ระบบเปิดล่มสลายไปตามธรรมชาติ คือ ไม่อาจหลีกเลี่ยงสภาพการสูญเสียตัวป้อน หรือสูญเสียความสามารถในการเปลี่ยนสภาพ และสลายตัวไปในที่สุด เพื่อไม่ให้ถึงจุดจบ ระบบจะอยู่รอดด้วยการย้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้น วิธีการย้อนกลับคือ การนำพลังงานจากสภาพแวดล้อมเข้าสู่ระบบมากกว่าการนำออกไปสู่สภาพแวดล้อม

6) ตัวป้อนที่เป็นข่าวสารข้อมูล (Information input) จะทำให้ระบบได้ปรับเปลี่ยนแนวทางได้ทัน

7) สภาวะความมั่นคง (Steady state) และความคล่องตัว (Dynamic homeostasis) เพื่อการอยู่รอดขององค์การ ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก

8) การแสดงให้เห็นความแตกต่าง (Differentiation) ระบบมีการเติบโตจึงมีหน้าที่ในการเพิ่มรายละเอียดในแต่ละหน้าที่ขององค์การมากยิ่งขึ้น องค์การจะมีความชำนาญในหน้าที่มากขึ้น

9) การผสมผสานและการประสานงาน (Integration and coordination) หมายถึง การควบคุมบทบาทในการทำงานของระบบย่อยขององค์การให้ประสานกัน ทำให้ระบบย่อยต่าง ๆ ขององค์การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ด้วยการร่วมมือในปทัสสถาน และค่านิยมเดียวกัน

10) การถึงภาวะสุดท้ายเท่ากัน

จากแง่มุมดังกล่าว ประสิทธิภาพถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การวัดประสิทธิภาพโดยทั่วไปจะวัดเป็นอัตราส่วน ระหว่างอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้าในการผลิต หรือค่าใช้จ่ายต่อหน่วย และมักเป็นเรื่องทางเศรษฐกิจ เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพแบบนี้อาจเกิดความคลาดเคลื่อนได้ เพราะไม่ได้คำนึงถึงด้านคุณภาพ แต่ถ้าคำนึงในรูปกำไรหรือผลผลิตสูงสุดเพียงด้านเดียว ดังนั้นการวัดประสิทธิภาพจึงต้องวัดความแตกต่างด้านคุณภาพของผลผลิตด้วย (จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ , 2530 : 70)

### 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

การศึกษาเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ฉะนั้นการจัดการศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยหลักการบริหาร การศึกษาที่ดีด้วย การบริหารการศึกษาจึงเป็นแขนงหนึ่งของหลักการบริหารทั่วไป แต่จะนำหลัก หรือทฤษฎีของการบริหารมาดัดแปลงใช้กับการบริหารการศึกษานั้น มีข้อพึงระวังการบริหาร การศึกษานั้น แตกต่างกับการบริหารงานชนิดอื่น ๆ และได้ให้ความเห็นว่าการบริหารการศึกษานี้แตกต่างจากการบริหารงานชนิดอื่น ๆ ในลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ (วิจิตร ศรีธำณ, 2518 :4)

1. ความมุ่งหมาย (Purpose) ซึ่งจะเห็นได้ชัดถ้าเทียบกับการบริหารธุรกิจเพราะ การบริหารการศึกษานั้นไม่หวังกำไรที่มาในรูปวัตถุ แต่มุ่งพัฒนาบุคคลให้เจริญงอกงามขึ้นใน ด้านต่าง ๆ เพราะฉะนั้นกำไรของเราคือ การพัฒนาบุคคล

2. บุคคลที่เกี่ยวข้อง (People) แตกต่างกันตั้งแต่คนที่เข้ามามีส่วนร่วมด้วยใน การบริหารระบบ เพราะว่าคุณสมบัติในบุคลากรที่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา ทุกระดับเราต้องการคุณลักษณะและลักษณะนิสัย ทักษะคติ แตกต่างไปจากอาชีพอื่น และบุคคล ที่มารับบริการส่วนมากเป็นผู้เยาว์ซึ่งยังไม่มีรายได้ใด ๆ

3. กรรมวิธีในการดำเนินงานต่างกัน (Process) ในเมื่อหน่วยงานการศึกษามีวัตถุประสงค์ต่างกัน บุคคลต่างกัน กรรมวิธีในการดำเนินงานก็ต่างกัน เช่น กรรมวิธีในการถ่ายทอดความรู้ การจัดโรงเรียน ฯลฯ เป็นกรรมวิธีที่หน่วยงานอื่นเอาไปใช้ไม่ได้หากผู้ไม่ได้รับการศึกษา โดยเฉพาะย่อมจะจัดบริการได้ไม่ดีเท่าที่ควร

4. ผลผลิตของหน่วยงาน (Product) ไม่เหมือนผลผลิตในทางอุตสาหกรรมและหน่วยงานอื่น เพราะเด็กเป็นวัตถุดิบแต่มีชีวิตจิตใจ ผลิตออกไปก็ยังคงเป็นคนอยู่ แต่อาจคุณลักษณะที่ดีขึ้น ซึ่งผิดจากการผลิตในทางอุตสาหกรรม วัตถุดิบป้อนโรงงานอาจเป็นชิ้นเป็นท่อน ผลิตออกมาก็เปลี่ยนรูปไป

ลักษณะพิเศษทั้ง 4 ประการ ดังกล่าว การบริหารการศึกษาจึงมีความแตกต่างไปจากการบริหารงานแขนงอื่น ๆ ดังนั้น ผู้ที่จะทำหน้าที่บริหารการศึกษานอกจากจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารแล้ว จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการศึกษาเป็นอย่างดีด้วย

### 2.3.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

ภิญโญ สาธร (2523 : 6) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่าเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม หรือคุณธรรมทั้งในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระบบแบบแผน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525:4) ได้ให้ความหมายของของการบริหารการศึกษาไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับ ความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลได้พัฒนาไปตรงเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

สงวน สุทธิ ลิ สรุ ณ (2523 : 3) ได้ ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา โดยใช้คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

Good ( 1972 : 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้เป็น 2 นัยคือ

1. การบริหารการศึกษาหมายถึง การจัดการควบคุมดูแลอำนวยความสะดวกในด้าน การเรียนการสอน ให้ดำเนินไปตามนโยบายเป้าหมายที่ได้วางไว้ เช่น การจัดครูเข้าสอน การจัดชั้นเรียน การจัดนักเรียนเข้าชั้น การจัดตารางสอน การจัดกิจกรรม การปรับปรุงหลักสูตร การวางแผนการสอน และการจัดแนะแนว เป็นต้น

2. การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดการ ควบคุม และอำนวยความสะดวก ใน การดำเนินการกิจการของโรงเรียนทุกอย่าง เช่น การเรียนการสอน และงานธุรการต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้การบริหารการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์

พิจารณาตามความหมายของการบริหารการศึกษา สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินการของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงาม และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

### 2.3.2 กลุ่มโรงเรียน

การจัดตั้งกลุ่มโรงเรียน เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีระเบียบบังคับใช้ คือ "ระเบียบคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ว่าด้วย กลุ่มโรงเรียน ประถม พ.ศ. 2529 " ในการศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตด้านพื้นที่คือ กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีประวัติสำนักงานกลุ่มโรงเรียนดังนี้ (สรุปหมายเหตุรายวัน สำนักงานกลุ่มโรงเรียนกะเปียด)

กลุ่มโรงเรียนกะเปียด เป็นการรวมตัวของโรงเรียนประชาบาล สังกัดกรมสามัญศึกษา ในตำบลกะเปียด เพื่อความสะดวกในการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน ตามระเบียบกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2503 คณะกรรมการกลุ่มในขณะนั้น ประกอบด้วยครูใหญ่โรงเรียนต่าง ๆ ภายในกลุ่มเป็นกรรมการ และครูใหญ่ที่ได้รับการคัดเลือกคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ แต่จะเริ่มต้นเมื่อใดนั้นไม่ปรากฏหลักฐาน มีประธานกลุ่มสืบต่อกันมาหลายท่าน ปัจจุบันนายสุภาพ ไหญ่ยิ่ง เป็นประธานกลุ่ม

จากหลักฐานบันทึกการประชุมคณะกรรมการกลุ่ม เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2520 โดยมีนายสถิตย์ สิทธิเชนทร์ เป็นประธานกลุ่ม ข้อ 1 ความว่า "ทางจังหวัดมีความประสงค์ ให้กลุ่ม จัดตั้งสำนักงานกลุ่ม ทุก ๆ กลุ่ม มติของที่ประชุม ให้ตั้งที่โรงเรียนวัดกะเปียด" จากหลักฐานนี้แสดงว่า สำนักงานกลุ่มโรงเรียนกะเปียด เกิดขึ้นตามมติที่ประชุมคณะกรรมการกลุ่มครั้งนี้

และจากรายงานการประชุม ครั้งที่ 1/2526 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2526 ณ โรงเรียนวัดนาเขลียง มี นายชิตติยา ทองสว่าง ประธานกรรมการกลุ่ม เป็นประธานการ

ประชุม ข้อ 6 เรื่องการเปิดสำนักงานกลุ่ม ใจความว่า “ทางจังหวัดสั่งให้กลุ่มโรงเรียนทุกกลุ่ม เปิดสำนักงานกลุ่มโรงเรียนขึ้น ตามเกณฑ์

1. เป็นกลุ่มขนาดเล็ก หรือขนาดกลาง
2. มีครูพร้อมที่จะช่วยเหลืองานได้หรือไม่”

เมื่อพิจารณาแล้ว สำนักงานกลุ่มเดิมเหมาะสมจะเป็นที่ตั้งสำนักงานกลุ่มคือ ที่โรงเรียนวัดกะเปียด ขนาดสำนักงานควรสร้างประมาณ กว้าง 4 เมตร ยาว 6 เมตร ใช้งบประมาณ หนึ่งหมื่น กว่าบาท

การเปิดสำนักงานกลุ่มหลังนี้ กระทำ เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2527 โดยนาย นิพันธ์ ชนะสงคราม หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอฉวาง เป็นประธานในพิธี และห้องสมุดทำ พิธีเปิดเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2528 โดย นายสุวิทย์ ไกรรธา ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอฉวาง เป็นประธานในพิธี งบประมาณได้จากการทอดผ้าป่าวันประถมศึกษาปี 2528 และการบริจาคของครู

ตามระเบียบการบริหารกลุ่ม พ.ศ. 2529 กำหนดให้สำนักงานกลุ่มเป็นศูนย์ วิชาการกลุ่มด้วย และต้องมีอาคารขนาด 2 ห้องเรียนเป็นอย่างน้อย นายนิยม เพชรธา ประธาน กลุ่ม จึงนำเรื่องเข้าเสนอในที่ประชุมกรรมการกลุ่ม ครั้งที่ 4 วันที่ 9 เมษายน 2530 ขอให้ที่ ประชุมพิจารณาสถานที่ ที่เหมาะสมตามระเบียบดังกล่าว ที่ประชุมมีมติขอให้ใช้อาคาร 2 จำนวน 3 ห้องเรียนของโรงเรียนวัดกะเปียด ซึ่งทางอาจารย์ใหญ่(นายนิยม เพชรธา) ไม่ขัดข้อง สำนักงานกลุ่มและห้องสมุดจึงย้ายที่ทำการจากอาคารเดิมมาตั้งอาคาร 2 ของโรงเรียนวัดกะเปียด เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2530 จนบัดนี้

ในกลุ่มโรงเรียนกะเปียดปัจจุบันรวม 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดกะเปียด โรงเรียนวัดนาเขลียง โรงเรียนบ้านห้วยปรก โรงเรียนชุมชนวัดสุวรรณาราม โรงเรียนวัดเพ็ญญาติ โรงเรียนบ้านคลองไชย โรงเรียนบ้านคลองสาย โรงเรียนบ้านโคกมะขาม

#### 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอน

การเรียนการสอนเป็นสิ่งที่คู่กัน เป็นปฏิริยาสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างครูกับ นักเรียน โดยปกติเป้าหมายของการสอนมิใช่อยู่ที่การเรียน แต่อยู่ที่ผู้เรียนเรียนรู้ได้มากน้อยแค่ไหน เรียนรู้ได้อย่างไร และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางใดบ้าง การเรียนการสอนเป็นส่วน สำคัญของ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้เรียน ถ้าการเรียนการสอนไม่ได้รับการเอาใจใส่ปรับปรุง

ประชุม ข้อ 6 เรื่องการเปิดสำนักงานกลุ่ม ใจความว่า “ ทางจังหวัดสั่งให้กลุ่มโรงเรียนทุกกลุ่ม เปิดสำนักงานกลุ่มโรงเรียนขึ้น ตามเกณฑ์

1. เป็นกลุ่มขนาดเล็ก หรือขนาดกลาง
2. มีครูพร้อมที่จะช่วยเหลืองานได้หรือไม่”

เมื่อพิจารณาแล้ว สำนักงานกลุ่มเดิมเหมาะสมจะเป็นที่ตั้งสำนักงานกลุ่มคือ ที่ โรงเรียนวัดกะเปียด ขนาดสำนักงานควรสร้างประมาณ กว้าง 4 เมตร ยาว 6 เมตร ใช้งบประมาณ หนึ่งหมื่น กว่าบาท

การเปิดสำนักงานกลุ่มหลังนี้ กระทำ เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2527 โดยนาย นิพันธ์ ชนะสงคราม หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอฉวาง เป็นประธานในพิธี และห้องสมุดทำ พิธีเปิดเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2528 โดย นายสุวิทย์ ไกรนรา ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอฉวาง เป็นประธานในพิธี งบประมาณได้จากการทอดผ้าป่าวันประถมศึกษาปี 2528 และการบริจาคของครู

ตามระเบียบการบริหารกลุ่ม พ.ศ. 2529 กำหนดให้สำนักงานกลุ่มเป็นศูนย์ วิชาการกลุ่มด้วย และต้องมีอาคารขนาด 2 ห้องเรียนเป็นอย่างน้อย นายนิยม เพชรธา ประธาน กลุ่ม จึงนำเรื่องเข้าเสนอในที่ประชุมกรรมการกลุ่ม ครั้งที่ 4 วันที่ 9 เมษายน 2530 ขอให้ที่ ประชุมพิจารณาสถานที่ ที่เหมาะสมตามระเบียบดังกล่าว ที่ประชุมมีมติขอให้ใช้อาคาร 2 จำนวน 3 ห้องเรียนของโรงเรียนวัดกะเปียด ซึ่งทางอาจารย์ใหญ่(นายนิยม เพชรธา) ไม่ขัดข้อง สำนักงานกลุ่มและห้องสมุดจึงย้ายที่ทำการจากอาคารเดิมมาตั้งอาคาร 2 ของโรงเรียนวัดกะเปียด เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2530 จนบัดนี้

ในกลุ่มโรงเรียนกะเปียดปัจจุบันรวม 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดกะเปียด โรงเรียนวัดนาเขลียง โรงเรียนบ้านห้วยปรึก โรงเรียนชุมชนวัดสุวรรณาราม โรงเรียนวัดเพ็ญญาติ โรงเรียนบ้านคลองไชย โรงเรียนบ้านคลองสาย โรงเรียนบ้านโคกมะขาม

#### 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอน

การเรียนการสอนเป็นสิ่งที่คู่กัน เป็นปฏิริยาสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างครูกับ นักเรียน โดยปกติเป้าหมายของการสอนมิใช่อยู่ที่การเรียน แต่อยู่ที่ผู้เรียนเรียนรู้ได้มากน้อยแค่ไหน เรียนรู้ได้อย่างไร และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางใดบ้าง การเรียนการสอนเป็นส่วน สำคัญของ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้เรียน ถ้าการเรียนการสอนไม่ได้รับการเอาใจใส่ปรับปรุง

ให้เหมาะสมจากครูผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการเรียนการสอน ย่อมเป็นผลเสียอย่างยิ่งต่อการให้การศึกษา คือ คุณภาพของผลผลิตไม่เป็นไปตามที่กำหนด

ในการจัดระบบการเรียนการสอนหรือการสอนเชิงระบบ (Systematic Instruction) นับว่าสำคัญมากจะช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ครูและนักเรียนเห็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน เห็นขั้นตอนของการดำเนินงานในแต่ละขั้นและทราบทุกจุดบกพร่องในการที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ การสอนที่เป็นระบบนั้น ครูมีอิสระในการคิดหรือแสดงออกอย่างเต็มที่ และทำให้การเรียนการสอนไปสู่จุดมุ่งหมายให้เร็วขึ้น นอกจากนี้ยังช่วย แก้ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของครู เป็นการยกระดับมาตรฐานของครู ของการศึกษาของชาติ และของผู้เรียนให้สูงขึ้นด้วย

#### 2.4.1 ความหมายของระบบการเรียนการสอน

สันต์ ธรรมบำรุง (2526 : 50) ได้ให้ความหมายของระบบการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

ระบบการเรียนการสอน หมายถึง การจัดองค์ประกอบของการเรียนการสอนให้มีความสัมพันธ์กัน เพื่อสะดวกต่อการนำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้

#### 2.4.2 ความสำคัญของระบบการเรียนการสอน

สันต์ ธรรมบำรุง (2526 : 51) ได้กล่าวถึงความสำคัญของระบบการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

- 1) การทำงานอย่างเป็นระบบนั้น สิ่งต่างๆที่เป็นองค์ประกอบของระบบจะอยู่ด้วยกัน อย่างมีระเบียบ ไม่มีความสับสน และไม่มีความขัดแย้งกันในองค์ประกอบเหล่านั้น
- 2) การทำงานอย่างเป็นระบบจะเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดทั้งแรงงาน เวลา และค่าใช้จ่าย
- 3) งานทุกอย่างจะสำเร็จตามเป้าหมายและได้ผลอย่างเต็มที่
- 4) การสอนอย่างมีระบบนั้นเป็นแนวทางทางวิทยาศาสตร์ซึ่งสามารถจะพิสูจน์ทดลองได้

#### 2.4.3 หลักการจัดการเรียนการสอน

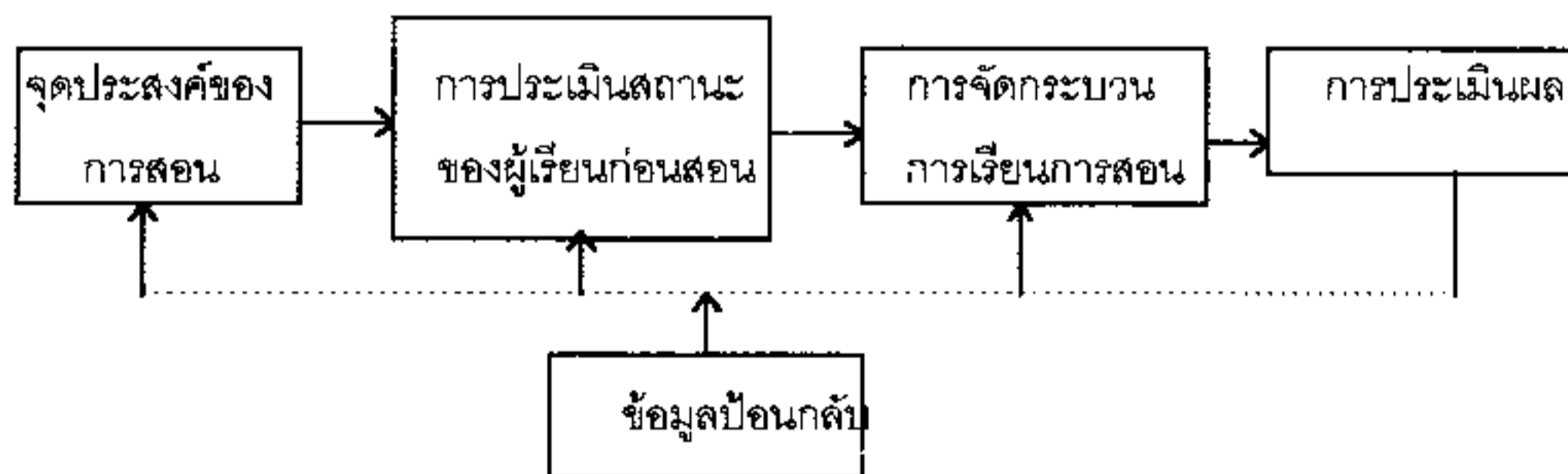
สันต์ ธรรมบำรุง (2526 : 37-39) ได้ให้หลักการจัดการเรียนการสอนไว้ 10 ประการ ดังนี้

- 1) การเตรียมตัวนักเรียนก่อนเรียน (Pre-Learning Preparation)
- 2) การจูงใจ (Motivation)
- 3) การให้แบบอย่างหรือให้เห็นผลงานที่ต้องการให้นักเรียนทำเมื่อเรียนจบบทเรียน (Providing a Model of Terminal Performance)
- 4) การให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการเรียน (Active Responding)
- 5) การแนะแนวทางนักเรียน (Guidance)
- 6) การฝึกฝน ฝึกหัด (Practice)
- 7) การรู้ผลตนเอง (Knowledge of Results)
- 8) การจัดลำดับขั้นของสิ่งที่เรียน (Graduated Sequences)
- 9) ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference)
- 10) การสอนของครู (Classroom Teaching Performance)

#### 2.4.4 แนวความคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอน

- 1) ระบบการเรียนการสอนของกลาสเซอร์ (1962, อ้างในสังัด อุทรานันท์, 2525 : 11)

โรเบิร์ต กลาสเซอร์ (Glasser,1962) ได้เสนอรูปแบบของการเรียนการสอนแบบง่าย ๆ ซึ่งเป็นที่ยอมรับและถูกนำไปอ้างอิงโดยนักการศึกษาหลายคน เช่น ไคเบอร์ เบคเกอร์ และไมล์ (Kibler,Becker and Miles,1974) และเดอริเชคโก (De Cecco,1968) เป็นต้น ในรูปแบบของระบบการเรียนการสอนที่เสนอโดยกลาสเซอร์จะประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ 1) จุดประสงค์ของการสอน 2) การประเมินสถานะของผู้เรียนก่อนสอน 3) การจัดกระบวนการเรียนการสอน 4) การประเมินผลการเรียนการสอน และ 5) ข้อมูลป้อนกลับดังแสดงไว้ในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงระบบการเรียนการสอนของ กลาสเซอร์ (Glasser,1962)

จุดประสงค์ของการเรียนการสอน ในการสอนทุกครั้งจำเป็นจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ให้ชัดเจน เพื่อจะได้ช่วยให้กำหนดองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ตามมาได้สะดวก

การประเมินสถานะของผู้เรียนก่อนสอน เป็นการตรวจสอบดูว่า ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะเรียนในสิ่งใหม่ที่กำลังจะสอนหรือไม่ หากพบว่าผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถเพียงพอแล้วก็ตามดำเนินการสอนต่อไปได้ แต่ถ้าหากพบว่าผู้เรียนยังมีพื้นฐานไม่เพียงพอ ก็จำเป็นจะต้องให้ความรู้พื้นฐานแก่ผู้เรียนเสียก่อน

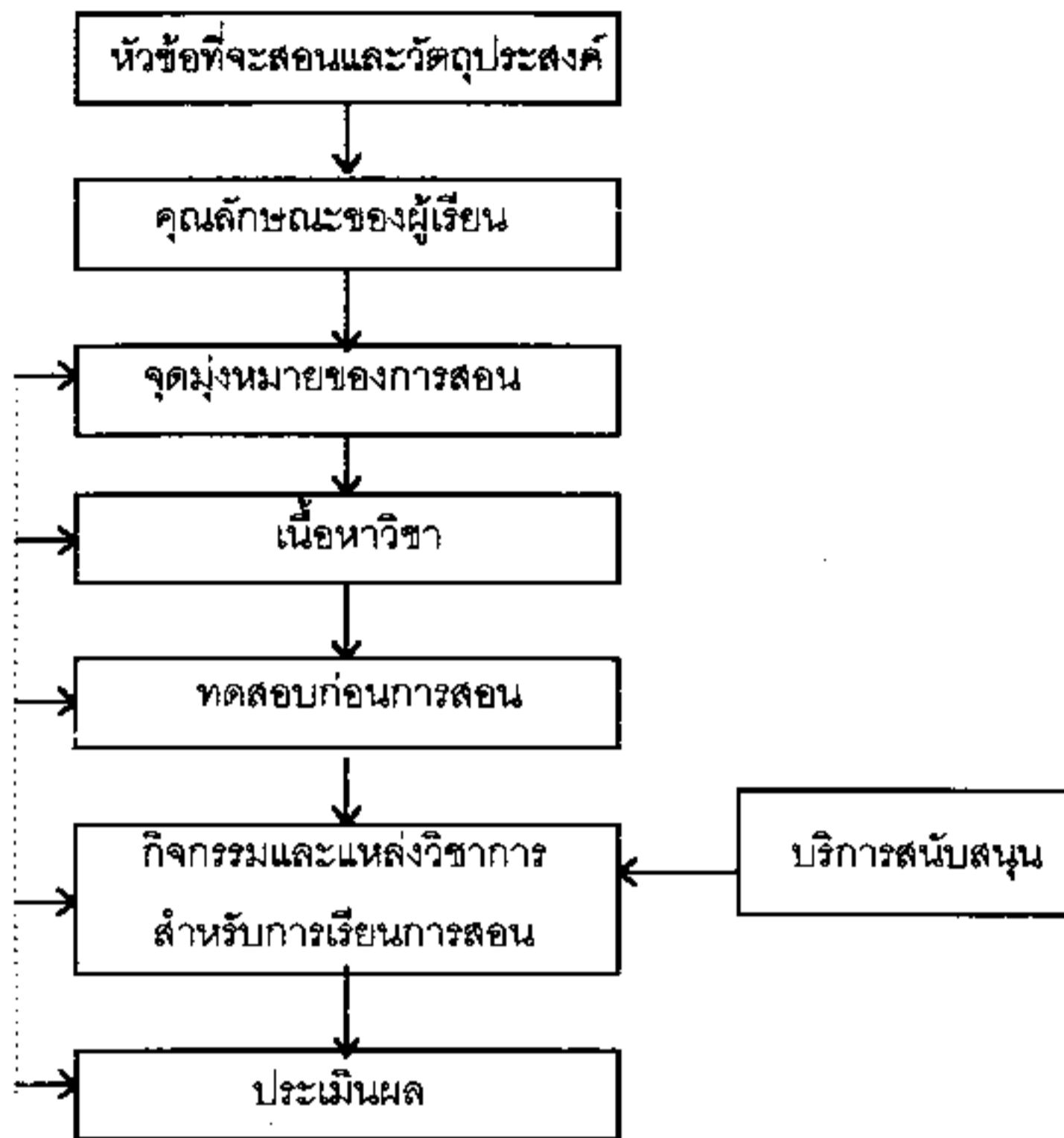
การจัดกระบวนการเรียนการสอน เป็นขั้นที่ผู้สอนจะต้องตัดสินใจเลือกดำเนินกิจกรรม การเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจหรือเกิดความเปลี่ยนแปลงไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้

การประเมินผล เป็นขั้นที่ดำเนินต่อจากกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อจะได้ทราบว่า ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

ข้อมูลป้อนกลับ เป็นการนำเอาผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบพิจารณาแก้ไขการดำเนินงานในส่วนที่ 1,2 และ 3 หากพบว่าส่วนไหนยังมีข้อบกพร่องก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

2) ระบบการเรียนการสอนของเคมพ์ (1971,อ้างในสังจิต อุทรานันท์,2525 : 13)

เจอร์โรลด์ อี. เคมพ์ (Kemp,1971) ได้กำหนดระบบการเรียนการสอนไว้โดยประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ 1) กำหนดหัวข้อที่จะสอนและเขียนวัตถุประสงค์ทั่วไป 2) ศึกษาคุณลักษณะของผู้เรียน 3) ระบุจุดมุ่งหมายของการสอนในเชิงพฤติกรรม 4) กำหนดเนื้อหาวิชาที่สนับสนุนวัตถุประสงค์ในแต่ละข้อ 5) ทดสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถก่อนที่จะทำการสอน 6) เลือกกิจกรรมและแหล่งวิชาการสำหรับการเรียนการสอน เพื่อจะนำเนื้อหาวิชาไปสู่จุดหมายปลายทางที่วางไว้ 7) ประสานงานในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเงิน บุคลากร อาคาร สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และดำเนินการไปตามแผนการที่กำหนดไว้ 8) ประเมินผลการเรียนของผู้เรียนว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงใด และ 9) พิจารณาดูว่าควรจะได้มีการแก้ไขปรับปรุงแผนการเรียนการสอนให้ดีขึ้นอย่างไร ระบบการเรียนการสอนของเคมพ์ได้แสดงไว้ในภาพที่ 2

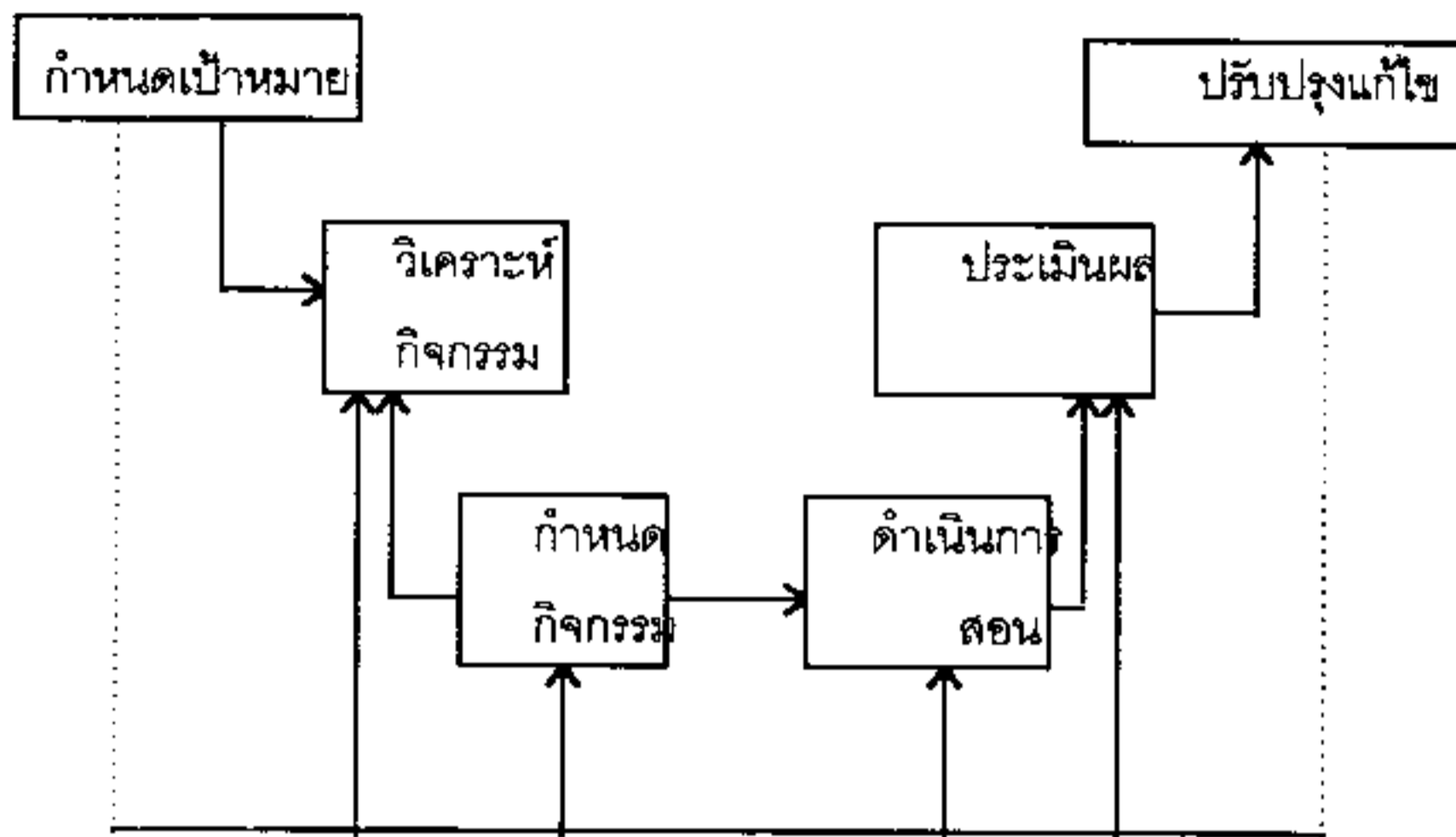


ภาพที่ 2 แสดงระบบการเรียนการสอนของเคมพ์ (Kemp, 1971)

ในรูปแบบระบบการเรียนการสอนที่เสนอโดยเคมพ์ ได้เน้นการกำหนดจุดมุ่งหมายของการสอนว่าจะต้องเขียนออกมาในลักษณะของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญแก่การบริการสนับสนุนการเรียนการสอนอีกด้วย

3) ระบบการเรียนการสอนของเนิร์คและเจนตรี (1971, อ่างในสังกัด อุทรานันท์, 2525 : 15)

เนิร์คและเจนตรี (Knirk and Gentry, 1971) ได้กำหนดองค์ประกอบของระบบการเรียน การสอนเป็น 6 ส่วน คือ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การวิเคราะห์กิจกรรม 3) การกำหนดกิจกรรม 4) การดำเนินการสอน 5) การประเมินผล และ 6) การปรับปรุงแก้ไข ดังแสดงไว้ในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงระบบการเรียนการสอนของเนิร์คและเจนตรี (Knirk and Gentry, 1971)

การกำหนดเป้าหมาย เป็นการกำหนดเป้าหมายของการสอนไว้อย่างกว้าง ๆ แต่จะต้องเป็นเป้าหมายที่มีคุณค่าต่อการศึกษาอย่างแท้จริง

การวิเคราะห์กิจกรรม เป็นการวิเคราะห์งานต่าง ๆ ที่จะต้องทำโดยการย่อยเป้าหมายของการสอนออกเป็นจุดมุ่งหมายของการสอน เพื่อให้มีความละเอียดและชัดเจนยิ่งขึ้น หลังจากนั้นก็เสนอวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายพร้อมทั้งตั้งเกณฑ์ ในการประเมินผลกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย ลำดับขั้นตอนต่อไปก็ทำการจัดลำดับกิจกรรมว่ากิจกรรมใดควรทำก่อนหรือทำทีหลัง ตามระดับความยากง่ายของกิจกรรมเหล่านั้น

กำหนดกิจกรรม เป็นการกำหนดกิจกรรมให้เป็นหมวดหมู่ และเลือกเอาเฉพาะกิจกรรมที่มีความเหมาะสมที่สุด

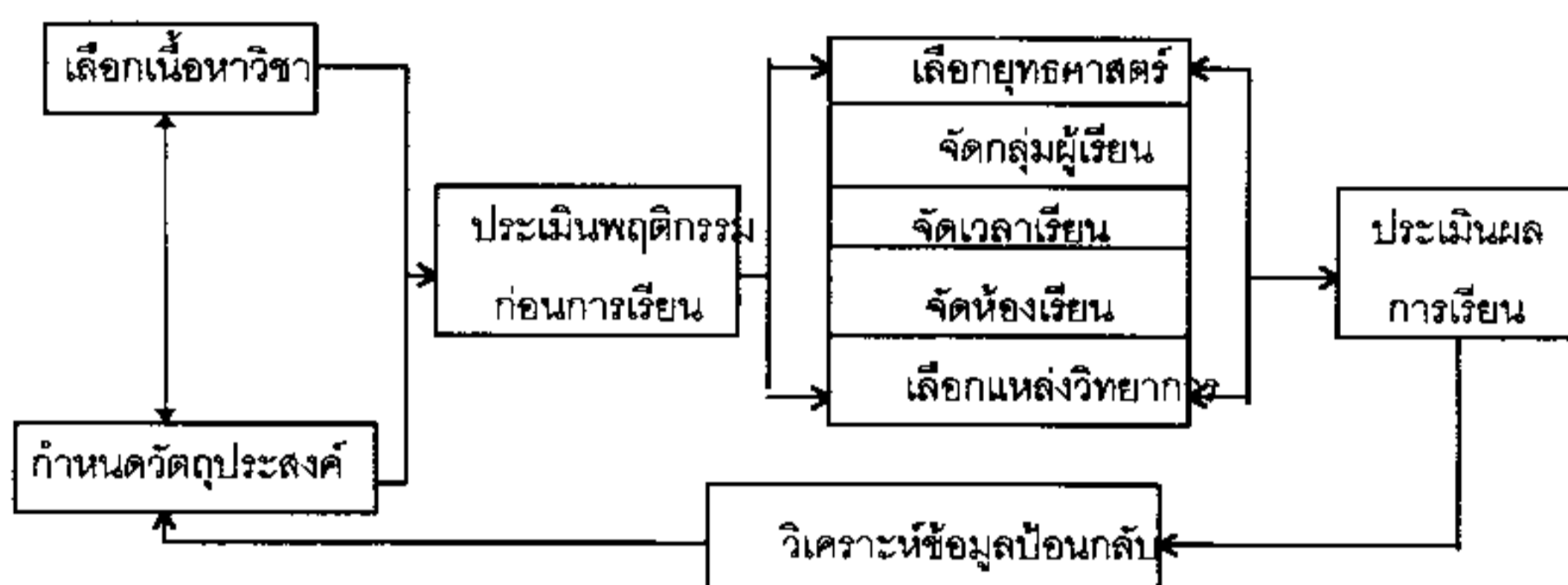
การดำเนินงาน เป็นขั้นตอนของการนำเอาแผนการที่วางไว้ไปสอนในชั้นเรียน ซึ่งขั้นตอนนี้ผู้สอนจำเป็นจะต้องควบคุมการดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

การประเมินผลเป็นการประเมินผลการดำเนินงานทั้งหมดของระบบ เพื่อให้ทราบจุดดีและจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข

การปรับปรุงแก้ไข หลังจากการได้ทราบข้อมูลจากการประเมินผลแล้ว ก็นำข้อมูลเหล่านั้นไปแก้ไขจุดอ่อนของระบบการเรียนการสอน เพื่อจะทำให้เป็นระบบการเรียนการสอนที่มี ความเหมาะสมหรือมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4) ระบบการเรียนการสอนของเยอร์ลาสและอีลี (1971,อ้างในสันต์ ธรรม บำรุง,2526 : 52)

เยอร์ลาสและอีลี (Gerlach and Ely, 1971) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการสอนออกเป็น 6 ส่วนด้วยกัน คือ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) เลือกเนื้อหาวิชา 3) ประเมินผลพฤติกรรมก่อนการเรียน 4) การดำเนินการสอน ซึ่งครอบคลุมในเรื่องของการเลือกยุทธศาสตร์ที่จะใช้สอน การจัดกลุ่มนักเรียน การกำหนดเวลา การจัดห้องเรียน การเลือกแหล่งวิทยาการ 5) การประเมินผลทั้งตัวครูและนักเรียน 6) วิเคราะห์ข้อมูลป้อนกลับทั้งครูและนักเรียน จากองค์ประกอบทั้ง 6 ส่วนนี้สามารถแสดงดังภาพที่ 4 คือ



ภาพที่ 4 แสดงระบบการเรียนการสอนของเยอร์ลาสและอีลี (Gerlach and Ely , 1971)

5) ระบบการเรียนการสอนของคลอสไมร์และริปปเปิ้ล (1971, อ้างในสันต์ ธรรม บำรุง, 2526 : 53)

คลอสไมร์และริปปเปิ้ล (Klausmeir and Ripple, 1971) ได้เสนอรูปแบบระบบการเรียน การสอนซึ่งมีแนวคล้ายกับของเยอร์ลาสและอีลี แต่เน้นหนักในด้านการวัดผลและการประเมิน ดังภาพที่ 5



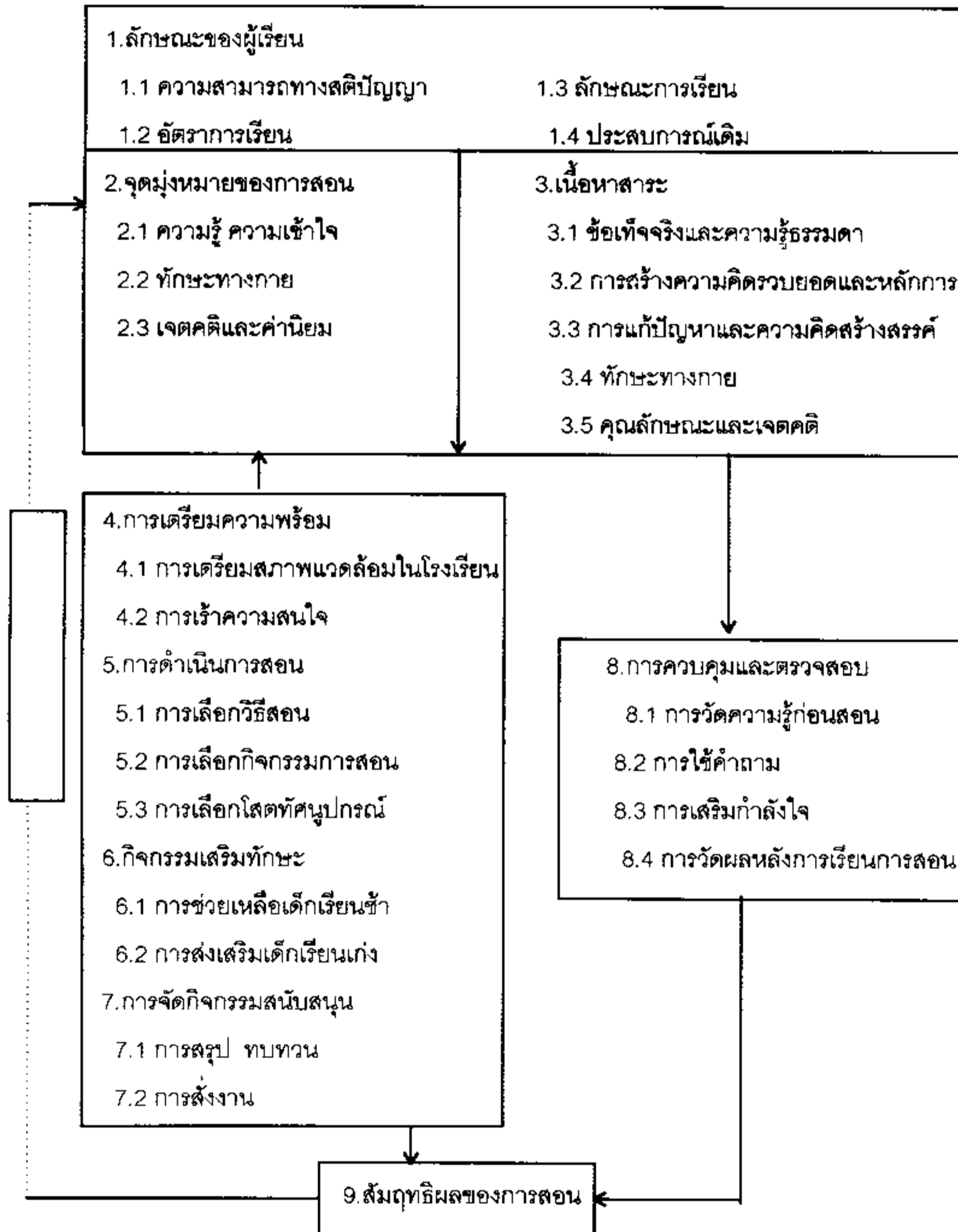
ภาพที่ 5 แสดงระบบการเรียนการสอนของคลอสไมร์และริปเปิ้ล ( Klausmeir and Ripple , 1971 )

6) องค์ประกอบในการเรียนรู้ของแครอล (1963,อ้างในสังัด อุทรานันท์,2525 : 20)

แครอล (Carroll, 1963) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าขึ้นอยู่กับ องค์ประกอบต่าง ๆ 5 ส่วน คือ 1) ความถนัดทางการเรียน 2) ความสามารถในการเข้าใจ การสอน 3) ความพยายามในการเรียน 4) เวลาที่ใช้ในการเรียน และ 5) คุณภาพในการสอน ของครู

7) รูปแบบระบบการเรียนการสอนของสังกัด อุทรานันท์ (2525, อ้างในสันต์  
ธรบํารุง, 2526 : 54)

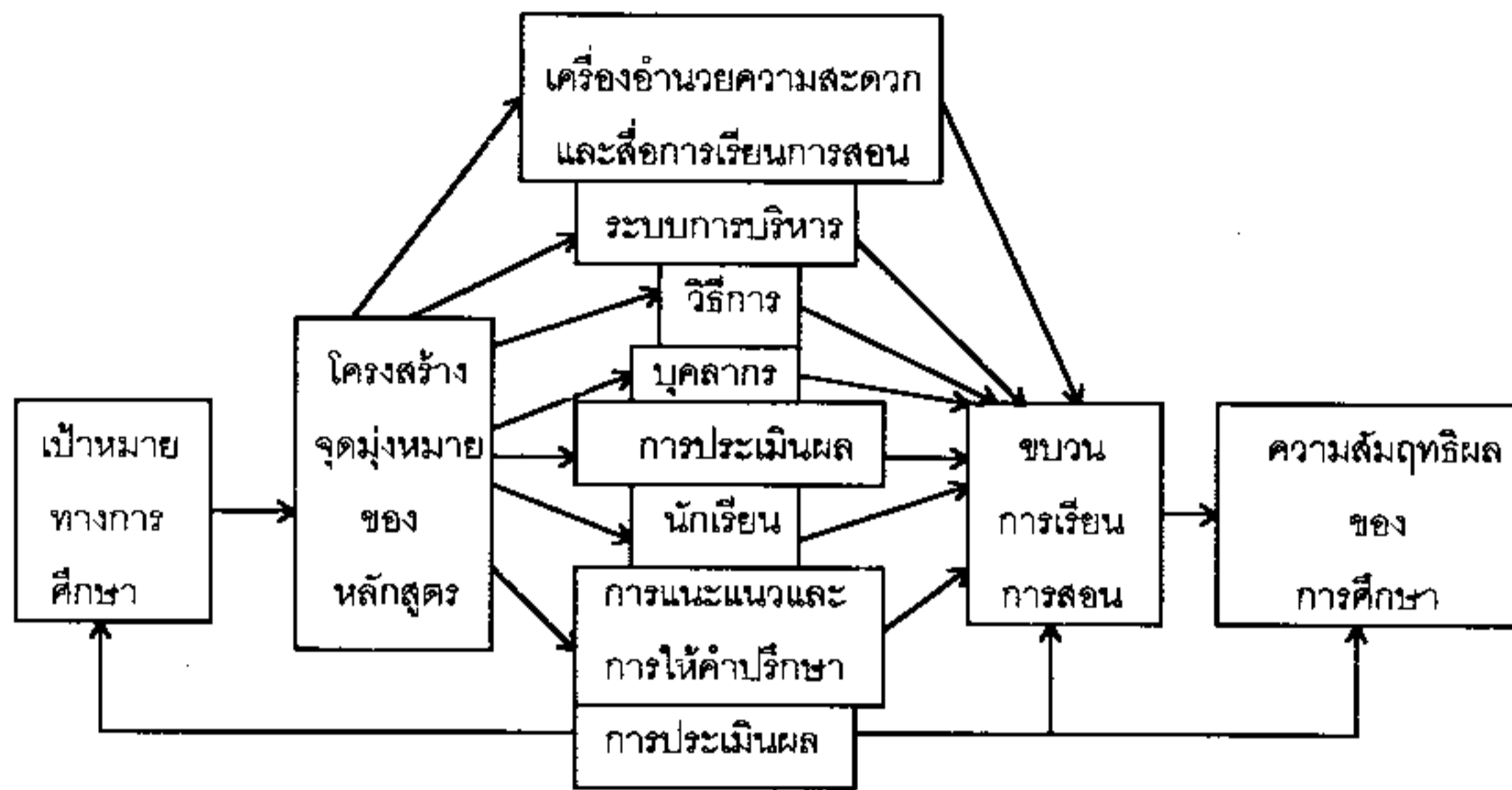
สังกัด อุทรานันท์ ได้เสนอรูปแบบระบบการเรียนการสอนไว้ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 แสดงระบบการเรียนการสอนของสังกัด อุทรานันท์

8) ระบบการเรียนการสอนของสันต์ ธรรมบำรุง (2526 :55)

สันต์ ธรรมบำรุง เสนอรูปแบบของการเรียนการสอนที่เป็นระบบทั้งหมดและ  
เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการศึกษาทั้งหมด ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 แสดงระบบการเรียนการสอนของสันต์ ธรรมบำรุง

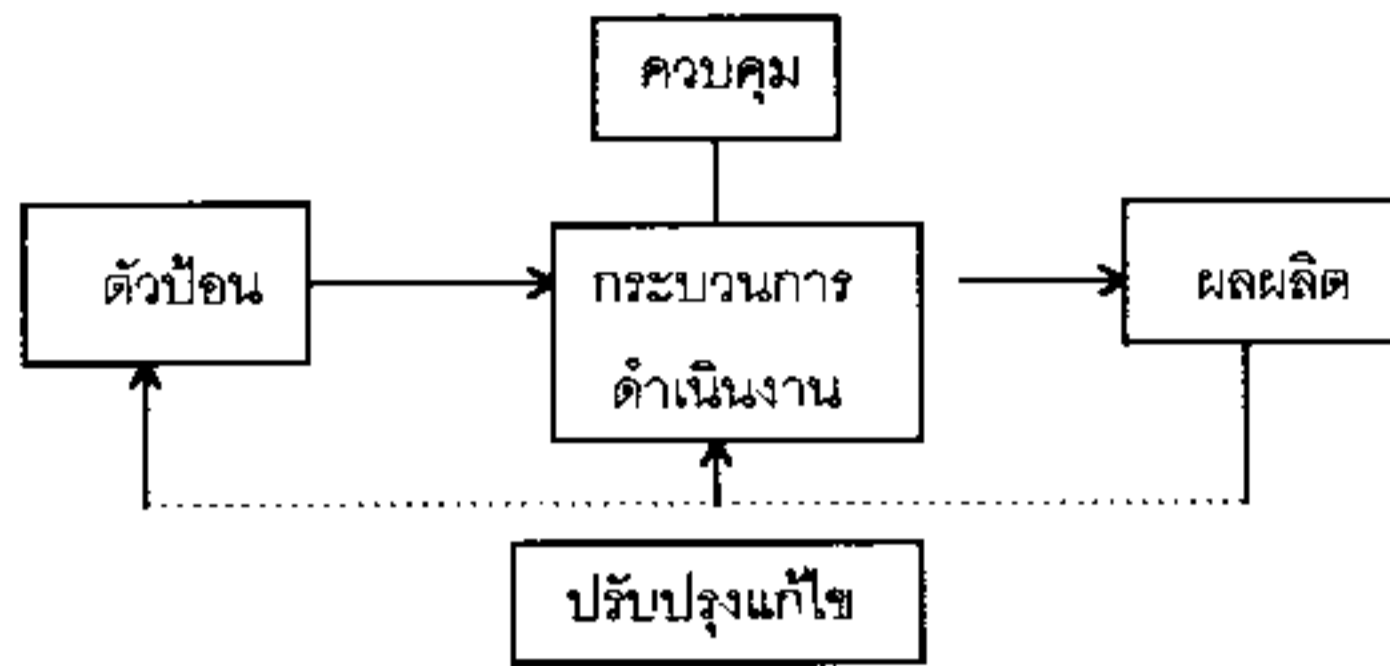
2.4.5 องค์ประกอบของระบบการเรียนการสอน

สังัด อุทรานันท์ (2525 : 23) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของระบบการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

การทำงานอย่างเป็นระบบที่มีความสมบูรณ์จะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 5 ส่วน คือ

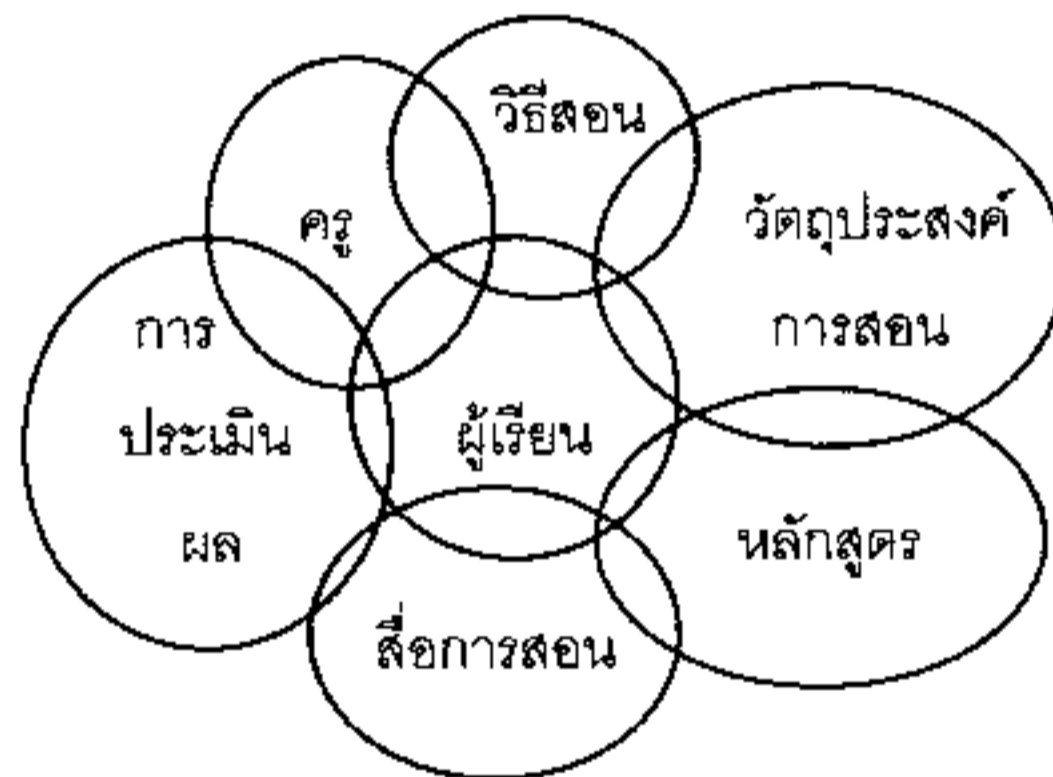
- 1) ตัวป้อน (Input) ได้แก่ ส่วนต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของระบบ
- 2) กระบวนการดำเนินงาน (Process) ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ขององค์ประกอบ เพื่อทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง
- 3) ควบคุม (Control) ได้แก่ การควบคุมและตรวจสอบเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลลัพธ์หรือจุดหมายปลายทางของการดำเนินการ
- 5) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ได้แก่ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากองค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ เขียนเป็นแผนภูมิแสดงระบบที่มีความสมบูรณ์ที่สุดได้ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 แสดงองค์ประกอบของระบบที่สมบูรณ์

ลำพอง บุญช่วย (2524 :1) กล่าวว่าองค์ประกอบของการเรียนการสอนมี 7 อย่าง คือ 1) ครูสอน 2) ผู้เรียน 3) หลักสูตร 4) วิธีสอน 5) วัตถุประสงค์การสอน 6) สื่อการสอน 7) การประเมินผล เขียนเป็นรูปแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบได้ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการเรียนการสอน

ยูเนสโก (Unesco 1975,อ้างในสันต์ ธรรมบำรุง,2526 : 51) ได้เสนอรูปแบบขององค์ประกอบระบบการเรียนการสอนไว้ โดยมีองค์ประกอบ 6 ส่วน คือ

1) องค์ประกอบของการสอนจะประกอบด้วยผู้สอน นักเรียน สื่อการเรียนการสอน วิธีสอน ซึ่งทำงานประสานสัมพันธ์กัน อันจะเป็นพาหนะหรือแนวทางผสมกลมกลืนกับเนื้อหาวิชา

2) กิจกรรมการเรียนการสอน จะต้องมื่อสื่อการเรียนการสอน และแหล่งที่มาของสื่อการเรียนการสอนเหล่านั้น

3) ผู้สอนจะต้องหาแนวทาง แนะนำ ช่วยเหลือ ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีที่สุด

4) การเสริมสร้างกำลังใจ การจูงใจแก่ผู้เรียน นับว่ามีอิทธิพลต่อการที่จะเสริมสร้าง ความสนใจให้ การเรียนการสอนมีคุณภาพ

5) การประเมินผล ผลที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพโดยการประเมินทั้งระบบ เพื่อดูว่าผลที่ได้ นั้นเป็นอย่างไรเป็นการนำข้อมูล ข้อเท็จจริง มาเปรียบเทียบกับประสิทธิผลของระบบเพื่อการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

6) ผลที่ได้รับทั้งประเมินแบบ Formative และ Summative นั้น เพื่อประเมินผลในการปรับปรุงและเปรียบเทียบกับการลงทุนในทางการศึกษาว่าเป็นอย่างไร

สังัด อุทรานันท์ (2526 : 29-30) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่จำเป็นของระบบ การเรียนการสอน ประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ คือ

- 1) ลักษณะของผู้เรียน
- 2) จุดมุ่งหมายของการสอน
- 3) เนื้อหาสาระที่จะสอน
- 4) การเตรียมความพร้อม
- 5) ดำเนินการสอน
- 6) กิจกรรมสร้างเสริมทักษะ
- 7) กิจกรรมสนับสนุน
- 8) การควบคุมและตรวจสอบ
- 9) สัมฤทธิผลของการสอน
- 10) การปรับปรุงแก้ไข

#### 2.4.6 บทบาทหน้าที่ของครูในการเรียนการสอน

Joseph F. Callahan และ Leonard H. Clark (1977, อ้างในสุวัฒน์ มุทธเมธา, 2523 : 8-10) กำหนดบทบาทหน้าที่ของครูในการเรียนการสอนไว้ 12 ข้อ ดังนี้

1) เป็นผู้วินิจฉัยหาสาเหตุต่าง ๆ ครูต้องเป็นผู้สามารถวินิจฉัยสาเหตุข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการเรียนรู้ของผู้เรียน มองเห็นและเข้าใจสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้การเรียนรู้ไม่ได้ผลตามที่ต้องการ

2) ครูเป็นผู้สามารถตัดสินใจกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในการเรียนรู้ ตลอดจนวางแผนและช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในโรงเรียน และระบบโรงเรียน

3) ครู เป็นผู้กำหนด ครูต้องสามารถวางแผนทางกำหนดกิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ มุ่งแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุผลตามที่ต้องการ

4) ครูต้องเป็นผู้ให้ความร่วมมือ ประสานงาน สามารถทำงานร่วมกับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร และบุคคลทั่วไปเป็นอย่างดี

5) ครูเป็นผู้กำหนดยุทธศาสตร์ สามารถวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ในการสอน การทำงาน เพื่อความเจริญของงาน ก้าวหน้าของนักเรียน

6) ครูเป็นผู้จัดการ ครูเป็นผู้สามารถจัดและนำแหล่งวิทยาการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้ของนักเรียน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสามารถจัดทำ จัดหาสื่อ การเรียนการสอน ชุดการเรียนรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ มาสร้างเสริม เพื่อผลดีแก่การเรียนรู้ของผู้เรียน

7) ครูต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก จัดให้ผู้เรียนเรียนเป็นกลุ่ม หรือเรียนเป็นรายบุคคลให้ได้ผลดี ตลอดจนจัดสิ่งแวดล้อม ประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน

8) ครูเป็นผู้แนะนำ สามารถทำงานร่วมกับนักเรียนในการเลือกสอน ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เหมาะสมถูกต้องในการเรียนรู้ ครูเป็นผู้นำในการกระตุ้นส่งเสริม จูงใจ ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในตัวผู้เรียน เป็นผู้มีความเห็นอกเห็นใจให้ความรัก ความอบอุ่น แก่ผู้เรียนมีความเข้าใจในตัวผู้เรียน สามารถให้การแนะนำ หรือให้ผู้เรียนคิดพิจารณาวางแผนทางไปสู่ ผลการเรียนรู้ตามที่กำหนด

9) ครูเป็นผู้ประเมินผล ครูต้องเป็นผู้สามารถพิจารณาตัดสินผลการเรียนการสอนได้ อย่างเหมาะสม สามารถสังเกตการเปลี่ยนแปลงพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียน สามารถให้ผู้เรียนประเมินผลกระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ของตนเองได้

10) ครูต้องเป็นนักวิชาการ สามารถก้าวหน้าทันความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ ในสาขาวิชาชีพของตน และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ทั้งสามารถนำความรู้ต่าง ๆ เหล่านั้นมาปรับปรุง ดัดแปลงใช้ประโยชน์ให้เป็นผลในการเรียนรู้ของนักเรียน

11) ครูต้องเป็นผู้แสดง เป็นผู้แสดงบทบาทการสอนอย่างเหมาะสม เป็นผู้แสดง การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการเรียนการสอนได้ด้วยความสามารถและบังเกิดผล

12) ครูเป็นช่างเทคนิค ครูใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่การเรียนการสอนเป็นอย่างดี

จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องที่นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาไว้ ผู้ศึกษาสรุป เนื้อหาเพื่อเป็นกรอบในการศึกษาได้ดังนี้ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอน แยกออกเป็นปัจจัยหลัก ๆ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านตัวบุคคล 2) ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

ในการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนสรุปเป็นองค์ประกอบการเรียนการสอน 5 ด้าน ได้แก่ 1) จุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอน 2) การเตรียมการสอน 3) วิธีการสอน 4) เทคนิคการสอน และ 5) การประเมินผล การเรียนการสอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 1) จุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอน

การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน เป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษา จุดมุ่งหมายเปรียบเสมือนหลักชัยที่นักเรียนจะต้องเดินไปถึงจุดนั้น และขณะเดียวกัน ก็จะเป็นเครื่องกำหนดทิศทางในการสอนของครูว่าจะสอนให้นักเรียนบรรลุในสิ่งใดบ้าง

นักการศึกษาแต่ละคนมักจะแบ่งจุดมุ่งหมายของการศึกษาแตกต่างกันไป แต่สามารถแบ่งจุดมุ่งหมายของการศึกษาได้ดังนี้ คือ 1) จุดมุ่งหมายทั่วไป 2) จุดมุ่งหมายเฉพาะ 3) จุดมุ่งหมายสำหรับการเรียนการสอน ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะจุดมุ่งหมายสำหรับการเรียนการสอน

จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน (Instructional Objectives) เป็นจุดมุ่งหมายที่เน้นถึงผลลัพธ์ที่จะได้จากการสอนว่าควรจะเป็นชนิดใด สำหรับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนแมเกอร์ (Mager,1975) ปีเตอร์(Peter,1975) และโคเบลอร์ เบคเกอร์และไมล์ส (Kibler, Becker and Miles,1974) ต่างก็เขียนออกมาในลักษณะของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม (Behavioral Objectives) หรือเรียกชื่อตาม ทรอยเลอร์ (Troyley,1971) ว่า " จุดมุ่งหมายเชิงปฏิบัติ " (Performance Objectives) ทั้งสิ้น

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ

1) สถานการณ์ที่กำหนดพฤติกรรม

2) พฤติกรรมที่คาดหวังหรือพฤติกรรมที่ประสงค์จะให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ในสถานการณ์ ที่กำหนด

3) เกณฑ์ระดับมาตรฐานของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

การเขียนจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม แบ่งออกเป็นลักษณะย่อย 2 ชนิด คือ

1) จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมสำหรับสื่อความหมาย (Infomational Objectives) เป็นจุดมุ่งหมายที่ใช้เป็นสื่อกลางให้ผู้อ่านเข้าใจว่าหลักสูตรต้องการอย่างไร หรือผู้สอนต้องการจะให้ นักเรียนเป็นอย่างไร จุดมุ่งหมายแบบนี้จะไม่ระบุเงื่อนไขและเกณฑ์การตัดสินไว้แต่อย่างใด (Kibler,Becker and Miles,1974:20)

2) จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมสำหรับการเตรียมการสอน (Planning Objectives) เป็นจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่บอกเงื่อนไขและเกณฑ์การตัดสินพฤติกรรมไว้ด้วย (Kibler,Becker and Miles,1974:20)

เพราะฉะนั้นในการเขียนจุดมุ่งหมายของการสอนที่ถูกต้องนั้น จำเป็นจะต้องเขียนเป็นจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่บอกเงื่อนไขและเกณฑ์การตัดสินไว้ด้วย

Kibler,Becker and Miles,1974 ได้บอกถึงคุณค่าของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมว่าจะช่วยสื่อความหมายกับผู้อื่นให้เข้าใจดังนี้

1) ช่วยสื่อให้นักเรียนเข้าใจว่า จะต้องทำอะไรบ้างจากการเรียนการสอนในเรื่องนั้น ๆ ในลักษณะเช่นนี้นักเรียนจะเรียนได้ดีขึ้น เนื่องจากเขารู้จุดมุ่งหมายของการเรียน

2) ช่วยสื่อความหมายกับผู้ทำงานเกี่ยวกับหลักสูตร ทำให้สะดวกในการวางแผนการเรียนการสอนและจัดลำดับเนื้อหาวิชา

3) นักเรียนและที่ปรึกษาสามารถวางแผนร่วมกันได้สะดวกและถูกต้อง

4) ถ้าจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมมีความชัดเจนเพียงพอ ก็ย่อมทำให้ครูบอกผู้อื่นได้ว่าเขาสอนอะไรให้นักเรียน

5) ครูและผู้บริหารการศึกษา สามารถพิจารณาลักษณะของผลผลิตที่ได้จากการสอนว่าจะเป็นด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติอย่างละเท่าใด

ถึงแม้ว่าจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมจะมีความสำคัญแต่ก็ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ เนื่องจากจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมแสดงให้เห็นชัดเจนถึงพฤติกรรมที่คาดหวังในสถานการณ์ที่กำหนดตามเกณฑ์ที่กำหนด พฤติกรรมนั้นจึงสามารถเห็นได้ วัดผลได้ชัดเจนเมื่อเกิดการเรียนรู้ แต่การเรียนรู้ไม่ได้สังเกตจากพฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออกมาให้เห็นเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงความคิดรวบยอดและความรู้สึกนึกคิดอื่น ๆ ที่ไม่สามารถสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกมา ให้เห็นต้องอาศัยการสังเกตศึกษาต่อเนื่องกันไป

การกำหนดจุดมุ่งหมายการสอนเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และการกำหนดจุดมุ่งหมายการสอนต้องชัดเจนแจ่มแจ้ง เข้าใจตรงกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนกับผู้สอนต้องเข้าใจชัดเจนตรงกันเพราะเป็นผู้เกี่ยวข้องสัมพันธ์โดยตรงกับกระบวนการเรียนการสอน

## 2) การเตรียมการสอน

การเตรียมการสอนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการคิดล่วงหน้าอย่างรอบคอบว่าจะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไร เมื่อถึงเวลาจริง ๆ ก็ดำเนินการไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ ถ้าหากไม่ได้วางแผนการเรียนการสอนไว้ล่วงหน้าก็มักจะเกิดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มากมาย การเรียนการสอนที่ดำเนินการโดยขาดการวางแผนการเรียนการสอนจึงเป็นไปโดยขาดคุณภาพ ผู้เรียนมักจะไม่ค่อยได้รับความรู้ความเข้าใจ ไม่มีความสามารถหรือไม่เกิดทักษะเท่าที่ควรการเตรียมการสอน คือ การจัดวางแผนการสอน แนวการสอนหรือโครงการสอนอันประกอบด้วยการกำหนดจุดประสงค์ การจัดเนื้อหา กิจกรรม ประสบการณ์ต่าง ๆ สื่อการเรียน สื่อการสอน วิธีสอน กระบวนการเรียนรู้ กลวิธีต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้

ส่วนประกอบของการเตรียมการสอน มีดังนี้

- 1) แนวคิดหรือหลักการ ซึ่งจะต้องได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาในหลักสูตร
- 2) จุดประสงค์ ซึ่งหมายความรวมทั้งจุดประสงค์ทั่วไปและจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมการเขียนจุดประสงค์นั้นควรคำนึงถึงพฤติกรรมการเรียนรู้หลาย ๆ ด้าน และลำดับความยากง่ายของพฤติกรรม
- 3) เนื้อหา ควรศึกษาหลักสูตรให้ทราบแน่ชัดว่า เนื้อหาแต่ละตอนควรเน้นย้ำ และใช้เวลาในการสอนมากน้อยเพียงใด ไม่ใช่ยึดตำราหรือแบบเรียนเป็นหลัก
- 4) กิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนการสอน การเลือกเทคนิคการสอนและกลวิธีการสอน ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่วางไว้ กิจกรรมการเรียนการสอนประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ๆ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นนำหรือขั้นเตรียมตัวผู้เรียน ขั้นสอน และขั้นสรุป
- 5) สื่อการเรียน หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ที่จะต้องใช้ในการสอน การใช้อุปกรณ์โดยทั่วไปมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจได้ง่าย เรียนรู้ได้รวดเร็ว และอยู่ในความทรงจำได้นาน
- 6) การประเมินผล หมายถึง การเตรียมแบบทดสอบ แบบฝึกหัดหรือวิธีการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน ว่าเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์หรือไม่ แบบทดสอบที่เตรียมไว้ อาจใช้วัดผลผู้เรียนก่อนการเรียนก็ได้ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับเปรียบเทียบผลความก้าวหน้าภายหลังการเรียน

### โครงการสอน

โครงการสอนนับเป็นการเตรียมการสอนระยะยาว สำหรับวิชาใดวิชาหนึ่งอย่างสังเขป คือไม่มีรายละเอียดมากนัก เป็นการกำหนดเนื้อหาสาระ อันได้แก่ จุดประสงค์การเรียนรู้ หลักการ เนื้อหาและกิจกรรมคร่าว ๆ ที่จะต้องดำเนินการสอนในระยะเวลาต่าง ๆ

กาญจนา เกียรติประวัติ (2524 : 143) ได้แบ่งโครงการสอนออกเป็น 3 ชนิด คือ 1) โครงการสอนตลอดปี 2) โครงการสอนตลอดเทอม 3) โครงการสอนตลอดสัปดาห์ ในการจัดทำโครงการสอนจะต้องคำนึงถึงกำหนดวันเปิดและเปิดภาคเรียน วันหยุดวันสำคัญต่าง ๆ การหยุดเรียนในวันที่มีกิจกรรมพิเศษ ตลอดจนกำหนดวันสอบย่อย สอบปลายเทอม การทำโครงการสอนเปรียบเสมือนการกำหนดตารางเวลาการดำเนินการสอนของครู การกำหนดเวลา และเนื้อหาสาระที่สัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม จะช่วยให้ครูสอนทันตามโครงการ

การทำโครงการสอนดังกล่าวข้างต้น เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของครูที่จะต้องทำ เพื่อผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนอย่างแท้จริงและเพื่อประสิทธิภาพการทำงานของครู

### บันทึกการสอน

การทำบันทึกการสอน เป็นขั้นตอนสำคัญของการวางแผนเพื่อปฏิบัติการสอนของครู หมายถึง การเตรียมการสอนอย่างละเอียดสำหรับใช้ในห้องเรียนแต่ละครั้ง เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการที่จะก่อให้เกิดผลแก่ผู้เรียน คือ การเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่กำหนดไว้ในจุดประสงค์ การบันทึกการสอนเป็นการศึกษาพิจารณาปรับปรุงขยายโครงการสอนให้เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการสอน

### 3) วิธีการสอน

การเลือกวิธีการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่จะถ่ายทอดนั้น จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสอนอย่างมาก ทั้งนี้วิธีสอนใด ๆ ก็ตามไม่มีวิธีหนึ่งวิธีใดจะเหนือกว่าหรือดีกว่า หรือจะใช้สำหรับทุกสถานการณ์ของการสอนไปได้ แต่ละสถานการณ์จะมีวิธีสอนที่เหมาะสมอยู่เพียงบางวิธีเท่านั้น ดังนั้นการเรียนรู้วิธีการสอนหลาย ๆ แบบสามารถช่วยให้การปรับเปลี่ยนวิธีสอนได้สะดวกและเหมาะสมกับเหตุการณ์มากที่สุด

ไพโรจน์ ตีรณธนากุล (2520 : 50) ได้แยกแยะวิธีสอนได้ทั้งหมด 18 วิธี แต่จัดเป็นกลุ่ม ๆ ได้ 5 กลุ่ม คือ

1.1) วิธีสอนแบบผู้สอนเป็นแกน (Teacher Orientate) เป็นวิธีที่ผู้สอนเป็นผู้ให้ความรู้แต่ฝ่ายเดียว ไม่มีขอบวนการสะท้อนกลับจากผู้เรียน มีลักษณะการสื่อสารทางเดียว มักใช้สอนกับผู้เรียนมาก ๆ วิธีสอนในกลุ่มนี้มี

- (1) วิธีปาฐกถา (Lecture Method)
- (2) วิธีอรรถาธิบายตามบท (Oral Interpretation Method)
- (3) วิธีสาธิต (Demonstration Method)

1.2) วิธีสอนแบบผู้เรียนเป็นแกน (Student Orientate) วิธีการสอนแบบนี้ผู้สอนมีหน้าที่เป็นผู้กำกับ ชี้แนะ ประสานงาน อำนวยความสะดวกและสนับสนุนเท่านั้น ส่วนขอบวงการเรียนรู้ขึ้นกับความสนใจของผู้เรียนแต่ฝ่ายเดียว ดังนั้นการเรียนรู้แบบนี้จะต้องดำเนินโดยมีผู้เรียนที่มีความสนใจและต้องการเรียนจริง ๆ วิธีสอนแบบผู้เรียนเป็นแกน ประกอบด้วย

- (1) วิธีให้นักศึกษาปฏิบัติ (Student Performance Method)
- (2) วิธีมอบงานให้นักศึกษา (Study Assignment Method)
- (3) วิธีให้ศึกษาตามแผนชุดการสอน (Programmed Instruction Method)
- (4) วิธีให้การศึกษาตามหน่วยเรียนเบ็ดเสร็จ (Modular Learning Unit

Method)

1.3) วิธีสอนแบบผู้เรียนและผู้สอนมีกิจกรรมร่วมกัน (Instructor Student Orientate) การสอนแบบกิจกรรมร่วมกัน จะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาสูง มีความเป็นกันเองมาก การสะท้อนกลับเกิดขึ้นตลอดเวลา ทำให้การเรียนการสอนได้ผลแน่นอน แต่อาจจะสิ้นเปลืองเวลามากและต้องการผู้นำที่มีความสามารถสูง การสอนแบบนี้ ประกอบด้วย

- (1) วิธีเจรจาปรึกษา (Conference Method)
- (2) วิธีถามตอบ (Questioning Method)
- (3) วิธีควบคุมชักจูง (Coaching Method)

1.4) วิธีสอนแบบจัดกลุ่มผู้เรียนและผู้สอน (Organization of Students and Instructors) ในการดำเนินการสอนวิชาต่าง ๆ บางครั้งถ้ามีการเลือกกลุ่มผู้เรียนหรือจัดแบ่งกลุ่มผู้เรียนใหม่จะทำให้การเรียนการสอนนั้นได้ผลยิ่งขึ้น และบางครั้งก็มีความจำเป็นต้องใช้ผู้สอนหลายคนช่วยทำการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง โดยสอนคนละวาระหรือสอนในขณะเดียวกันก็ได้ การจัดสอนแบบนี้แบ่งเป็น

- (1) วิธีจัดกลุ่มคละ (Random Grouping and Assignment Method)
- (2) วิธีจัดกลุ่มแยกประเภท (Homogeneous Grouping Method)
- (3) วิธีจัดผู้สอนเป็นกลุ่ม (Team Teaching Method)
- (4) วิธีเรียนแบบกลุ่มย่อย (Team Learning Method)

1.5) วิธีสอนโดยใช้อุปกรณ์พิเศษช่วย (Mediating Devices in Teaching Method) เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ สามารถนำมาประยุกต์ช่วยในการเรียนการสอนได้มาก การนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการสอนนั้นมีดังนี้

- (1) วิธีสอนโดยใช้เครื่องจักร (Teaching Machine)
- (2) วิธีระบบตอบสนองทันที (Student Response System)
- (3) วิธีระบบการสอนโดยคอมพิวเตอร์ (Computer-based Instructional System)
- (4) วิธีการใช้ระบบโทรทัศน์วงจรปิด (Closed-circuit Television System)

วิธีสอนต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งที่ครูผู้สอนจะต้องรู้ ซึ่งการมีความรู้ในวิธีสอนทำให้ครูสามารถดัดแปลง ปรับปรุง พิจารณาเลือกสรรมาใช้ได้อย่างเหมาะสมการเรียนการสอนจะได้บังเกิดผลตามจุดประสงค์

#### 4) เทคนิคการสอน

เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ มีอยู่มากมาย กาญจนา เกียรติประวัติ (2524 : 72) ได้ให้ความหมายอย่างสั้น ๆ ไว้ว่า เทคนิคการสอน หมายถึง ศิลปะเฉพาะของการสอน ครูผู้สอนต้องอาศัยทักษะพอสมควรที่จะปรับใช้อย่างไรให้ดีที่สุดในสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ ได้แก่

- 1.1) เทคนิคการสอนแบบอภิปราย (Discussion Techniques)
- 1.2) เทคนิคการสอนแบบอุปนัย (Inductive Techniques)
- 1.3) เทคนิคการสอนแบบนิรนัย (Deductive Techniques)
- 1.4) เทคนิคการสอนแบบสืบสวนสอบสวน (สสอศท)
- 1.5) เทคนิคการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (OEPC Techniques)
- 1.6) เทคนิคการสอนแบบแก้ปัญหา (Problem Solving Techniques)
- 1.7) เทคนิคการสอนแบบศึกษากรณีเฉพาะราย (Case Study Techniques)
- 1.8) เทคนิคการสอนแบบโครงการ (Project Techniques)
- 1.9) เทคนิคการสอนแบบปฏิบัติการ (Laboratory Techniques)
- 1.10) เทคนิคการสอนแบบสาธิต (Demonstration Techniques)
- 1.11) เทคนิคการสอนโดยใช้บทบาทสมมติและสถานการณ์จำลอง (Role Playing and Simulation Techniques)
- 1.12) เทคนิคการสอนแบบบูรณาการ (Integrative Techniques)
- 1.13) การศึกษานอกสถานที่ (Field Trips)

ก่อนการเลือกเทคนิคการสอนหรือวางรูปแบบวิธีสอนแต่ละครั้ง ถ้าครูกำหนดถึงคุณสมบัติที่ต้องการเน้นของผู้เรียนตามหลักสูตร หรือจุดประสงค์รายวิชาเป็นหลักในการตัดสินใจด้วยจะ ทำให้ครูเข้าใจความจำเป็นของการเปลี่ยนเทคนิคการสอนและกิจกรรมในห้องเรียนได้มาก

#### 5) การประเมินผลการเรียนการสอน

การประเมินผลการเรียนการสอนเป็นกระบวนการต่อเนื่องเพื่อสืบเสาะเกี่ยวกับพัฒนาการทุก ๆ ด้าน เป็นกระบวนการพิจารณาความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนอันเป็นผลมาจากการสอนและประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับ เพื่อพิจารณาตัดสินว่าผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การสอนที่กำหนดให้เพียงใด พิจารณาผลการเรียนรู้ทุกด้านของผู้เรียนซึ่งรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงบุคลิกภาพด้วย

การประเมินผลมีความหมายครอบคลุมไปถึงการวัดด้วย ซึ่ง กาญจนา เกียรติประวัติ (2524 : 166) ให้ความหมายของการวัดและการประเมิน ไว้ดังนี้

การวัด (Measurement) คือ การกำหนดหน่วยให้แก่ปริมาณที่มีอยู่โดยใช้เครื่องมือวัดการวัดทางการศึกษาที่ใช้กันอยู่ อาจเป็นการสังเกตของครู ตารางตรวจสอบพฤติกรรม หรือ ข้อสอบ

การประเมินผล (Evaluation) คือ การนำผลที่วัดได้มาหาคุณค่า การประเมินควรจะรวมถึงการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ วิธีการที่ได้ใช้ไปเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ตลอดจนพิจารณาถึงปริมาณของคุณสมบัติที่วัดได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ในการประเมินผลเราต้องถามว่าผลที่ได้รับดีหรือไม่ เราใช้วิธีการถูกต้องรอบคอบแล้วหรือยัง และเราทำงานเสร็จหรือไม่

ชนิดของการประเมินผล จำแนกตามจุดประสงค์ของการประเมินแบ่งได้ 4 ชนิด คือ

1.1) การประเมินผลก่อนการเรียน (Placement Test) เพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานเดิมของผู้เรียนที่จำเป็นในการเรียนต่อไป ผลการประเมินสามารถนำไปกำหนดจุดประสงค์ของการเรียนให้อยู่ในระดับที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้

1.2) การประเมินผลเพื่อปรับปรุงผลการเรียน (Formative Evaluation) กระทำในระหว่างที่มีการเรียนการสอนอยู่ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน และตรวจสอบประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน และผู้เรียนได้รู้ความก้าวหน้าของตนเป็นระยะ

1.3) การประเมินผลเพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่อง (Diagnostic Evaluation) เป็นสิ่งที่ครูทำกับ ผู้เรียนที่มีปัญหาทางวิชาการ เพื่อหาจุดบกพร่องของเด็กและสาเหตุของปัญหา การประเมินผลชนิดนี้ทำให้การสอนของครูมีทิศทางมากขึ้น

1.4) การประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน (Summative Evaluation) เป็นการประเมิน เมื่อสิ้นสุดการสอนในแต่ละระยะ เช่น ตอนสิ้นเทอม กลางเทอม และสิ้นปี เป็นต้น

## 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับร่างมาตรฐานการศึกษา

ร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ และตัวบ่งชี้ จัดทำขึ้นและอยู่ในความดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) ซึ่งในร่างมาตรฐานประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียน กระบวนการและปัจจัย แต่ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษานำมาศึกษาเฉพาะด้านกระบวนการและด้านปัจจัยเท่านั้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 2.5.1 มาตรฐานด้านกระบวนการ

**มาตรฐานที่ 1** มีการจัดองค์กร/โครงสร้างและการบริหารงาน อย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

#### ตัวบ่งชี้

1. มีการจัดองค์กร/โครงสร้างการบริหารชัดเจน
2. มีนโยบาย แผนการดำเนินงาน ของสถานศึกษาและตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตามเป้าหมายการศึกษาของชาติ และธรรมนูญสถานศึกษา

3. มีการนำแผนไปปฏิบัติโดยใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ
4. มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลเปรียบเทียบกับเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง
5. มีการบันทึกและรายงานผลการประเมิน
6. มีการนำการประเมินไปใช้ปรับปรุงงาน

**มาตรฐานที่ 2** ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

#### ตัวบ่งชี้

1. ผู้บริหารและครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนในการร่วมกันจัดการศึกษา
2. มีการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในสถานศึกษา และชุมชนเห็นความสำคัญในการจัดการศึกษาร่วมกัน
3. มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาต่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
4. ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการศึกษา

5. สถานศึกษาเปิดให้ผู้เรียนและชุมชนใช้สถานที่ ในโอกาสต่าง ๆ เช่น การออกกำลังกาย นันทนาการ และให้ใช้ห้องสมุดนอกเวลาเรียนอย่างเต็มที่

6. โรงเรียนและชุมชนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

**มาตรฐานที่ 3** มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน

**ตัวบ่งชี้**

1. มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สะอาด ร่มรื่น เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความอบอุ่นปลอดภัย

2. มีระบบการป้องกันให้สถานศึกษาปลอดจากสารพิษ สิ่งเสพติด อาชญากรรมและอบายมุข

3. มีระบบสาธารณูปโภคที่ดี เช่น มีน้ำดื่มและโภชนาการที่เพียงพอ สะอาด ถูกสุขลักษณะ

4. มีบรรยากาศห้องเรียน อาคารเรียนที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน

5. มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครู และบุคลากรเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

6. มีการจัดสภาพแวดล้อมให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การจัดห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมกิจกรรมต่าง ๆ

**มาตรฐานที่ 4** ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ

**ตัวบ่งชี้**

1. ครู เข้าสอนตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัด หรือความรู้ความสามารถ

2. ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่สอน หรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง

3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

4. มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร/ครูอย่างสม่ำเสมอ

5. มีสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ

**มาตรฐานที่ 5** มีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและ ห้องถิ่น

**ตัวบ่งชี้**

1. มีการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพห้องถิ่น โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
2. มีการจัดแนวทางการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนห้องถิ่น และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม ให้สามารถเชื่อมโยงแก้ปัญหาห้องถิ่นได้ และนำไปปฏิบัติได้จริง

**มาตรฐานที่ 6** จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

**ตัวบ่งชี้**

1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน
2. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ ผู้เรียนได้ฝึกค้นคว้า สังเกตรวบรวม ข้อมูล วิเคราะห์ คิดอย่างหลากหลาย สร้างสรรค์ และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
3. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้และแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง
4. มีการนำภูมิปัญญาห้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการการเรียนการสอน
5. มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของผู้เรียน
6. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา
7. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และ ความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน
8. มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง
9. ผู้เรียนรักโรงเรียนของตน และมีความกระตือรือร้นในการไปโรงเรียน

## 2.5.2 มาตรฐานและตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย

### มาตรฐานที่ 1 ครูมีวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรมจริยธรรม ตัวบ่งชี้

1. ครูมีความเอื้ออาทร เข้าใจและเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน
2. ครูเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เรียนทุกคน
3. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ และควบคุมอารมณ์ได้ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
4. ครูมีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน
5. ครูวางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติ บุคลิกภาพ
6. ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู

### มาตรฐานที่ 2 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

#### ตัวบ่งชี้

1. ครูต้องรู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษา
2. ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนการสอนที่มีเนื้อหาสาระ และกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
3. ครูมีความสามารถผลิตสื่อที่เหมาะสมกับเนื้อหา กระบวนการเรียนการสอน และการเปลี่ยนแปลงของสังคม
4. ครูมีความสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด
5. ครูมีความรู้ ความสามารถในการประเมินผลและการนำผลการประเมินมาใช้

### มาตรฐานที่ 3 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน

#### ตัวบ่งชี้

1. ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข่าวสารข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างเนื้อหาสาระและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนสื่อการเรียนที่ครูคิดขึ้นเองให้สัมพันธ์กับสภาพที่เป็นจริง
2. ครูมีความสามารถศึกษา วิจัย สร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริง
3. ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขสถานการณ์ได้

**มาตรฐานที่ 4** ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ

**ตัวบ่งชี้**

1. ครูมีวุฒิปริญญาตรี
2. ครูมีความถนัด/ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ
3. มีจำนวนครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

**มาตรฐานที่ 5** ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ทันสมัย โปร่งใสและรู้จักชุมชน

**ตัวบ่งชี้**

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการพัฒนาการศึกษา มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง
3. ผู้บริหารมีความสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงาน
4. ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย ให้ครูทำงานเป็นทีม (Team work) และมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ
5. ผู้บริหารมีความรู้เรื่องหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษาอย่างถ่องแท้ สามารถให้บริการนิเทศและช่วยเหลือครูอย่างสม่ำเสมอ
6. ผู้บริหารสนใจแสวงหาความรู้มาปรับปรุงตนพัฒนางานและถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง
7. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างระบบคุณภาพให้ผลผลิตได้มาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

**มาตรฐานที่ 6** ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี

**ตัวบ่งชี้**

1. ผู้บริหารอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. มีความเมตตากรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ เป็นที่ยอมรับ
3. มีการครองตนที่ดี ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข สิ่งเสพติด

**มาตรฐานที่ 7** มีหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับท้องถิ่น มีสื่อเทคโนโลยี และทรัพยากรการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

**ตัวบ่งชี้**

1. มีหลักสูตรและเนื้อหาสาระที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษา ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

2. มีสื่อและเทคโนโลยีการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพียงพอ สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และเหมาะสมกับท้องถิ่น

3. มีแหล่งบริการด้านการเรียนการสอนตามความจำเป็น เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ เหมาะสม และสอดคล้องกับเป้าหมายหลักสูตร

4. มีข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถไปเรียนรู้ด้วยตัวเอง

**มาตรฐานที่ 8** สถานศึกษามีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ  
**ตัวบ่งชี้**

1. มีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกตามเกณฑ์

**มาตรฐานที่ 9** ชุมชน/ ผู้ปกครองมีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษา

**ตัวบ่งชี้**

1. ผู้ปกครองมีความรัก ความเข้าใจ เอาใจใส่ในการอบรมสั่งสอนบุตรหลานและเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ชุมชนเห็นความสำคัญของการศึกษา และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

3. ชุมชนมีแหล่งการเรียนรู้นำมาใช้ในการจัดการศึกษา

## 2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลมีผู้ทำการศึกษาไว้หลายท่าน ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและประมวลนำมาเสนอ ดังนี้

ลือชัย เจริญทรัพย์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของการใช้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลางกรุงเทพมหานคร ศึกษากรณีสำนักงานเขตบางเขน มีจุดมุ่งหมายต้องการทราบ ระดับของประสิทธิผลในการให้บริการทั้งด้านสาธารณูปโภคและบริการเฉพาะด้านรวม 6 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานปกครอง โยธา รายได้ ทะเบียน อนามัย และรักษาความสะอาด กิจกรรมหลักเฉพาะในขอบข่าย ความรับผิดชอบของสำนักงานเขตบางเขน รวมทั้งต้องการทราบขั้นตอนการให้บริการ และเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการให้บริการของสำนักงานเขต ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิผลของการให้บริการ ด้านวัตถุประสงค์อยู่ในระดับปานกลางมีถึง 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานปกครอง โยธา ทะเบียน และอนามัย และ 2 กลุ่มงานอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ กลุ่มงานรายได้ และรักษาความสะอาด สำหรับด้านวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงถึง 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานรายได้ ทะเบียน

อนามัย และรักษาความสะอาด และอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานปกครองและโยธาจะเห็นได้ว่าแต่ละกลุ่มงานทั้งด้านวัตถุวิสัยและด้านอติวิสัยระดับประสิทธิผลไม่แตกต่างกันมากนัก มีเพียงบางกลุ่มงานเท่านั้นที่ผูกพันต่อกัน ได้แก่ กลุ่มรายได้และกลุ่มงานรักษาความสะอาด และเมื่อพิจารณาในแต่ละกิจกรรมย่อย พบว่า ประชาชนยังไม่พอใจในหลายกิจกรรม โดยเฉพาะกิจกรรมบริการด้านสาธารณูปโภคที่การให้บริการมีลักษณะครอบคลุมเต็มพื้นที่และทุกกลุ่มบุคคล

สำหรับเหตุปัจจัยของความไม่พึงพอใจต่อบริการจะมีความแปรผันไปตามลักษณะกลุ่มงานโดยสาเหตุของความไม่พึงพอใจ หรือสาเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่มีประสิทธิผลในการให้บริการในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านระบบการให้บริการ สาเหตุสำคัญความไม่เพียงพอทั่วถึงของบริการที่ให้รวมทั้งบริการที่ให้บางกิจกรรมยังขาดความทันสมัยหรือก้าวหน้า

2. ด้านกระบวนการให้บริการ พบว่า บางกิจกรรมงานมีขั้นตอนมาก ทำให้ขาดความรวดเร็วในขั้นตอนการให้บริการและในขณะเดียวกัน การให้บริการยังขาดความสม่ำเสมอต่อเนื่องอีกด้วย

3. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ในหลายกิจกรรม เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการยังขาดความเอาใจใส่ในหน้าที่งานบริการ

อรรถกร ชุมวรฐายี (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาไปปฏิบัติ โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 40 โรงเรียน ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิผลของการนำนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาไปปฏิบัติ ได้แก่ ความเพียงพอของบุคลากร ความเพียงพอด้านงบประมาณ ความเพียงพอด้านอาคารสถานที่ ความเพียงพอด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ความร่วมมือของผู้ปกครอง การลดค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง การบริหารโครงการและการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการนำนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาไปปฏิบัติ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาไปปฏิบัติ ได้แก่ การรณรงค์ให้นักเรียนต่อชั้น ม. 1 ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการนำนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาไปปฏิบัติ จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

Richard M. Steers (อ้างใน ภรณ์ กীরติบุตร, 2529 : 76-77) ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ 4 ประการ คือ

1. ลักษณะขององค์ของการ ซึ่งมีตัวชี้อยู่ 2 ประการ คือ โครงสร้างขององค์การ พิจารณาได้จาก การกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญพิเศษ ความเป็นทางการ ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดขององค์การ ขนาดของหน่วยงาน และเทคโนโลยีขององค์การ ซึ่ง พิจารณาได้จากการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ ความรู้

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม ซึ่งพิจารณาจากสิ่งแวดล้อม 2 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมภายนอก ดังบ่งชี้ คือ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง ความไม่แน่นอน สิ่งแวดล้อม ภายใน หรือบรรยากาศขององค์การ ดังบ่งชี้ คือ แนวโน้มของความสำเร็จ ความใจใส่ต่อพนักงาน แนวทางการให้รางวัลและการลงโทษ ความมั่นคง ความเสี่ยง ความเปิดเผย ความปกปิด

3. ลักษณะของพนักงาน พิจารณาจาก ความผูกพันต่อองค์การและปฏิบัติงาน โดยตัวบ่งชี้ของความผูกพันต่อองค์การพิจารณาจากความสนใจในการดำรงรักษาไว้ ความผูก มัดใจ ดังบ่งชี้ของการปฏิบัติงาน คือ การตั้งใจ เป้าหมายความต้องการ ความสามารถในการ ทำงาน และความชัดเจนของบทบาทพนักงาน

4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติพิจารณาจากตัวบ่งชี้คือ การวางแผนเป้าหมาย ที่แน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่

Price (อ้างใน ภรณ์ กิริติบุตร, 2529 : 57-58) ได้ทำการสำรวจผลงานวิจัย เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การในส่วนของประสิทธิผลขององค์การ จำนวน 50 เรื่อง การวิเคราะห์ ครอบคลุมเกือบทุกประเภทขององค์การ เช่น องค์การธุรกิจ โรงพยาบาลโรคจิต เรือนจำ มหาวิทยาลัย โรงพยาบาลทั่วไปและหน่วยงานของรัฐ เป็นต้น วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อ เสนอหลักการทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เรียกว่า ประสิทธิผลขององค์การ อันประกอบไปด้วยสิ่งที่ เรารู้จริงสิ่งที่เราคิดว่ารู้และสิ่งที่เราอ้างว่าเรารู้ (Price, 1968 : 1) Price นิยามประสิทธิผลของ องค์การว่าเป็นระดับของการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากการสำรวจและจำแนกข้อมูลที่ รวบรวมมา พบว่า มีตัวแปรสำคัญกลุ่มหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร สาเหตุกับประสิทธิผลขององค์การ Price เรียกตัวแปรนี้ว่า ตัวแปรแทรกซ้อน เขาพบว่าองค์การ สองแห่งที่มีลักษณะต่อไปนี้เหมือนกันคือ การแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะ การติดต่อ สื่อสาร และขนาดขององค์การ แต่ปรากฏว่าองค์การทั้งสองกลับมีประสิทธิผลแตกต่างกัน ดังนั้นปัจจัยที่จะนำมาบ่งชี้ถึงสาเหตุของความแตกต่างกันในแง่ของประสิทธิผล คือ ตัวแปรแทรก ซ้อน จากการวิเคราะห์ Price สรุปออกมาว่า ตัวแปรแทรกซ้อนที่สำคัญมีอยู่ 5 ตัวแปรด้วยกัน คือ

1. ผลผลิตภาพ หมายถึง อัตราส่วนของผลลัพธ์ต่อปัจจัยนำเข้า

2. การปฏิบัติตามระเบียบ หมายถึง ระดับองศาที่สมาชิกองค์การยอมรับ  
ปทัสถานขององค์การ

3. กำลังขวัญ หมายถึง ขอบเขตซึ่งความต้องการของสมาชิกได้รับการสนองตอบ

4. การปรับตัว หมายถึง ขอบเขตซึ่งองค์การสามารถสนองตอบต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ

5. ภาวะความเป็นสถาบัน หมายถึง ขอบเขตของการตัดสินใจซึ่งจะยอมรับ  
ได้ในสภาพแวดล้อมขององค์การ ตัวแปรนี้จะบ่งชี้การอยู่รอดขององค์การในระยะยาว กล่าวคือ  
การดำรงคงอยู่ขององค์การหนึ่งๆจะขึ้นอยู่กับที่ยอมรับจากสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับผลผลิตและ  
กระบวนการผลิตอันเกิดจากการตัดสินใจขององค์การนั้นๆ

ตามแนวคิดของ Price ถือว่าตัวแปรแทรกซ้อน เป็นปัจจัยกำหนดประสิทธิผล  
ไม่ใช่องค์ประกอบของประสิทธิผล

ไพจิตร กลวิวัฒน์ (2536 อ้างใน ลือชัย เจริญทรัพย์, 2538 : 90) ได้วิจัย  
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการบริหารงานขององค์การกับผลของการให้บริการ  
อนามัยโรงเรียนของสำนักงานกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยสภาพการ  
บริหารงานขององค์การบางปัจจัยในทุกกรอบการวิเคราะห์ มีความสัมพันธ์กับผลของการให้  
บริการอนามัยโรงเรียนบางด้าน ทั้งในมิติการบรรลุผลตามเป้าหมาย และมิติความพึงพอใจของ  
ผู้บริการ 2) สภาพการบริหารงานขององค์การตามฐานคติที่ยึดหลักการจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง  
ปัจจัยสถานที่ตั้งขององค์การมีอิทธิพลต่อผลการให้บริการอนามัยโรงเรียน ในมิติความพึงพอใจ  
ของผู้รับบริการ 3) ผลของการให้บริการอนามัยโรงเรียนในภาพรวม พบว่า บรรลุผลตามเป้า  
หมายร้อยละ 69 โดยที่อัตราการบรรลุผลตามเป้าหมายในโรงเรียนขนาดใหญ่สูงกว่าโรงเรียน  
ขนาดเล็ก เป็นลำดับ และพบว่าความพึงพอใจของผู้รับบริการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างกัน  
ไประหว่างโรงเรียนในความรับผิดชอบของต่างสาธาณสุขภาค และ 4) สภาพการบริหารของ  
องค์การ ตามการประเมินของพยาบาลอนามัยโรงเรียนในฐานะผู้ปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับ  
ต่ำกว่าการประเมินโดยแพทย์ในฐานะผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อค้นพบจากการศึกษานี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา  
งานอนามัยโรงเรียนของสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่ง  
ขึ้นได้ โดยการให้ความสำคัญที่การเพิ่มสมรรถนะในการบริหารจัดการภายในสำนักอนามัย  
ทุกระดับให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอนามัยโรงเรียนนับตั้งแต่ 1) การปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร  
งานให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการดำเนินงาน 2) การเพิ่มอัตราบุคลากร อนามัยโรงเรียน  
ให้เหมาะสมกับภาระงาน 3) การเพิ่มพูนความรู้ และทักษะที่จำเป็นทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้

บุคลากร 4) การจัดหายานพาหนะไว้ให้ใช้ในการปฏิบัติงานอนามัยโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประจำทุกศูนย์บริการ และ 5) การจัดให้มีอุปกรณ์และสื่อเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพแก่เด็กนักเรียนให้นำสนใจทันสมัย และเพียงพอ

ชินภัทร ภูมิรัตน (อ้างใน สมชัย แสงสว่าง ,2540 : 48-49) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาข้อมูลสภาพทั่วไปขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษา รวมทั้งเพื่อเสนอข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารกระบวนการเรียนการสอนและคุณภาพผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้ ความสำคัญกับตัวแปรเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านการบริหาร และองค์ประกอบด้านการเรียนการสอน การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่ การศึกษาข้อมูล พื้นฐานเกี่ยวกับนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การวิเคราะห์เส้นทางเพื่อแสดงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรในองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อผลผลิตทางการศึกษา จากการศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพผลผลิตทางการศึกษา ได้แก่ สมรรถภาพในการแก้ปัญหาของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน ความถี่ของกิจกรรมที่ครูติดตามผลการเรียนของนักเรียน จำนวนครั้งที่ผู้บริหารได้ดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนจะส่งผลโดยตรงในทางบวกต่อคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพผลผลิตทางการศึกษา ได้แก่ ความรู้จากการฝึกอบรมที่ผู้บริหารได้รับ วุฒิของครูผู้สอน จำนวนครูภัณฑ์ของโรงเรียนการนิเทศจากภายนอกจำนวนปีที่นักเรียนในระดับก่อนประถมศึกษา การพูดภาษาถิ่น และการมีผู้ช่วยในการแนะนำทำการบ้าน

มณีรัตน์ ลิ้มสืบเชื้อ (2521 :2) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านที่ดี คือ ความรู้ ความสามารถสูงของคณะกรรมการเอง แรงจูงใจ ความสนใจ ความพึงพอใจที่ได้มีโอกาสก้าวหน้าเป็นที่รู้จักของบุคคลอื่น ก็เป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่สำคัญต่อคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้านให้ปฏิบัติงานได้ดี นอกจากนี้บุคลิกลักษณะต่าง ๆ ส่วนบุคคลก็มีส่วนสำคัญต่อองค์กรชาวบ้าน เช่น กรรมการพัฒนาหมู่บ้านด้วย เพราะจากการศึกษาพบว่า กรรมการหมู่บ้านที่มีบุคลิกลักษณะที่เปิดเผย ขอบสังคม เป็นปัจจัยที่มีผลทางบวกในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

อุบลรัตน์ เพ็งสถิตย์ (2535 : 54-63) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการและปัญหาของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ที่มีต่อการเรียนการสอนในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงปีการศึกษา 2533 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาความต้องการและปัญหาของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ที่มีต่อการเรียนการสอนในคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อเปรียบเทียบความ

ต้องการและปัญหาในด้านการเรียนการสอนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ระหว่าง เพศ สาขา วิชาเอกที่เรียน เงินค่าใช้จ่ายในการเรียน สภาพการพักอาศัย และภูมิฐานะ มีขอบเขตของการวิจัย คือ การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความต้องการและปัญหาของนักศึกษาที่มีต่อการเรียนการสอนในคณะศึกษาศาสตร์ ขอบเขตการเรียนการสอนประกอบด้วย 1) เทคนิควิธีการสอน 2) คุณลักษณะของผู้สอน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน 4) เนื้อหาและตำราที่ใช้ประกอบการสอน 5) การวัดและประเมินผล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งที่มีโอกาสและไม่มีโอกาสมาฟังคำบรรยายในชั้นเรียนที่มหาวิทยาลัย ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่มีโอกาสเก็บข้อมูลในห้องเรียนแจกแบบสอบถามไป 940 ชุด ได้คืน 897 ชุด ร้อยละ 95.43 2) กลุ่มที่ได้จากการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ อาจจะมีโอกาสหรือไม่มีโอกาสเข้าฟังคำบรรยาย 60 ชุด ได้คืน 29 ชุด ร้อยละ 48.33 รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จากจำนวนที่ส่งแบบสอบถาม 1,000 ชุด ได้คืน 926 ชุด ร้อยละ 92.60 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ เพศ สาขาวิชาเอกที่เรียน เงินค่าใช้จ่ายในการเรียน สภาพการพักอาศัย ภูมิฐานะ ตัวแปรตาม คือ ความต้องการและปัญหาในด้านการเรียนการสอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า

1) สถานภาพของผู้ตอบ เป็นนักศึกษานหญิงมากกว่าชาย เรียนวิชาเอกสาขาศึกษาศาสตร์มากที่สุด รองคือสาขาจิตวิทยา ส่วนใหญ่ได้รับเงินจากบิดามารดาหรือผู้ปกครอง พักตามหอพักมากที่สุดและเป็นนักศึกษาจากต่างจังหวัด

2) การจัดลำดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการในด้านการเรียนการสอน พบว่า นักศึกษามีความต้องการด้านคุณลักษณะผู้สอนสูงสุด รองคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านเนื้อหาและตำราที่ใช้ประกอบการสอน สุดท้ายคือ ด้านเทคนิควิธีการสอน

3) การจัดลำดับคะแนนเฉลี่ยของปัญหาในด้านการเรียนการสอน พบว่า นักศึกษามีปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนสูงสุด รองมาคือ ด้านเนื้อหาและตำราที่ใช้ในการสอน ด้านคุณลักษณะของผู้สอน ด้านเทคนิควิธีสอน และสุดท้ายคือ ด้านการวัดและประเมินผล

4) การเปรียบเทียบความต้องการในด้านการเรียนการสอนของนักศึกษา ระหว่าง เพศ สาขาวิชาเอกที่เรียน เงินค่าใช้จ่ายในการเรียน สภาพการพักอาศัย ภูมิฐานะ ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างในด้านการเรียนการสอนระหว่างนักศึกษาที่ได้รับเงินค่าใช้จ่าย สภาพการพักอาศัยและภูมิฐานะต่างกัน แต่นักศึกษาที่มีเพศและสาขาวิชาเอกต่างกันมีความต้องการในด้าน

การเรียนการสอนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนักศึกษานิติศาสตร์ เอกสาขาจิตวิทยามีความต้องการในด้านการเรียนการสอนมากกว่านักศึกษานิติศาสตร์ เอกสาขาศึกษาศาสตร์

5) เปรียบเทียบปัญหาในการเรียนการสอนของนักศึกษาระหว่าง เพศ สาขาวิชา เอกที่เรียนเงินค่าใช้จ่ายในการเรียน สภาพภาพพักอาศัย ภูมิภาค ปากฎว่า ไม่มีความแตกต่างในปัญหาการเรียนการสอนของนักศึกษาทุกกลุ่ม แต่พิจารณาเฉพาะค่าเฉลี่ยแล้วพบว่า นักศึกษาทุกกลุ่มมีปัญหาในระดับมากทั้งสิ้น

สุรัตน์ โตตาบ (2522 ,อ้างใน สุรพงษ์ กองจันทึก ,2538 : 59) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในความมั่นคงต่อสถานะของตำแหน่งงาน การมีทัศนคติที่ดี สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา นโยบายของหน่วยงานและการบริหารงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่วนที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจก็เกี่วกัน คือ สภาพในสถานที่ทำงานและลักษณะงานที่ยังไม่พึงพอใจคือเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ วุฒินนท์ วิมลศิลป์ (2533 ,อ้างใน สุรพงษ์ กองจันทึก, 2538 : 60) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยม เพื่อการพัฒนาชนบท พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างสูงต่อลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทน หรือเงินเดือน

ชนิษฐา ไชยแสนแก้ว (2538,อ้างใน ชาริณี จันทร์แสงศรี,2540 : 49) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยขนาดใหญ่ : ศึกษากรณีจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ไม่ดี ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และยังพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันทำให้ผลการปฏิบัติงานต่างกัน

การุณย์ บัวเดือน (2535,อ้างใน ชาริณี จันทร์แสงศรี,2540 : 46) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านสืบสวนในสถานีตำรวจ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนที่มีลักษณะภูมิหลังต่างกัน มีผลทำให้การปฏิบัติงานด้านสืบสวนต่างกัน นอกจากนี้ยัง พบว่า สภาพการทำงานที่มีผลทำให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ดี ผู้บังคับบัญชา การได้รับคำชมเชย ความพร้อมของอุปกรณ์การได้รับความร่วมมือจากประชาชน

รัชดา สังขะวิชัย (2538 :66-76) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

เอกชน (สข.) มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ 1) ศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 2) ศึกษาว่าปัจจัยที่เป็นตัวแปรของความพึงพอใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยทำการศึกษาปัจจัยเรื่อง โอกาสในความก้าวหน้า ค่าตอบแทนหรือรายได้ ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน เพื่อนร่วมงาน และลักษณะงานกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ 100 คน ตั้งแปรอิสระ คือ โอกาสในความก้าวหน้า ค่าตอบแทนหรือรายได้ ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมประสิทธิภาพอยู่ในเกณฑ์มาก และจากการทดสอบสมมติฐานด้วย Chi-square ปฏิเสธสมมติฐานทั้งหมด กล่าวคือ ความพึงพอใจไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพโดยสิ้นเชิง

ชานานุช ดิษฐเนตร (2536 : 84-90) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ (ฝ่ายกาย) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ (ฝ่ายกาย) จำแนก 2 มิติ คือ (1) มิติด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) มิติด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (2) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (3) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และ (4) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 4) เปรียบเทียบระดับ ความพึงพอใจของนักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์กับโรงพยาบาลทั่วไป ขอบเขตในการศึกษา คือ มุ่งศึกษาเฉพาะนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ (ฝ่ายกาย) สังกัดกอง โรงพยาบาลภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 89 โรงพยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ 95 คน กลุ่มตัวอย่าง 77 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ตัวแปรอิสระ คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจใน 2 มิติ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความพึงพอใจโดยรวม 2 มิติ มีความพึงพอใจระดับปานกลาง โดยที่ทั้งมิติที่ 1 และ 2 พึงพอใจในระดับกลาง 2) ตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3) การทดสอบด้วย t-test พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยในโรงพยาบาลศูนย์มีความพึงพอใจสูงกว่าโรงพยาบาลทั่วไป

สุทธิคำพร บำราญ (2540:83-88) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร : กรณีศึกษา เฉพาะจังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ 1) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของพัฒนากร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานกับผล การปฏิบัติงานของพัฒนากร 3) เพื่อค้นหาปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร ตลอดจนแนวทางแก้ไขในทัศนะของผู้ปฏิบัติงาน ประชากร คือ พัฒนาการทุกคน ในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จ.ปัตตานี ในปี 2538 จำนวน 91 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตัวแปรอิสระ คือ บรรยากาศองค์กร ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน สิ่งแวดล้อมทางสังคม-วัฒนธรรม ลักษณะของพัฒนากร การได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา ตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงานของพัฒนากร ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการปฏิบัติงานของพัฒนากร ประมาณครึ่งอยู่ในปานกลาง 34.1% ระดับสูง และ 13.2% ระดับต่ำ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากรนั้น การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความเกี่ยวข้องมากที่สุดในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ จะมีประสิทธิภาพสูงถ้าผู้บังคับบัญชาสนับสนุน 3) ผลการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานของพัฒนากรกับปัจจัยส่วนบุคคลและระดับการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้งด้านเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพัฒนากร ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

## 2.7 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรในการศึกษาปัจจัยที่จะมีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอน ผู้ทำการศึกษาได้กำหนดตัวแปรที่สำคัญในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรปัญหา (Problem Variable) คือ กระบวนการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1) ปัจจัยด้านตัวบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน สถานภาพสมรส

2) ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ได้แก่ จำนวนปีการทำงาน จำนวนชั้นที่สอน จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบสอน ขนาดโรงเรียน

3) ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ กระบวนการเรียนการสอน พิจารณาจากองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

- 1) จุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอน
- 2) การเตรียมการสอน
- 3) วิธีการสอน
- 4) เทคนิคการสอน
- 5) การประเมินผลการเรียนการสอน

ภาพที่ 10 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

1. ปัจจัยด้านตัวบุคคล
  - 1.1 เพศ
  - 1.2 อายุ
  - 1.3 ระดับการศึกษา
  - 1.4 ตำแหน่ง
  - 1.5 เงินเดือน
  - 1.6 สถานภาพสมรส
2. ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ในการ  
ในการปฏิบัติงาน
  - 2.1 จำนวนปีการทำงาน
  - 2.2 จำนวนชั้นที่สอน
  - 2.3 จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ
  - 2.4 ขนาดโรงเรียน
3. ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
  - 3.1 ความก้าวหน้าในการทำงาน
  - 3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
  - 3.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
  - 3.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน



- ประสิทธิผลของกระบวนการเรียนการสอน
1. จุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอน
  2. การเตรียมการสอน
  3. วิธีการสอน
  4. เทคนิคการสอน
  5. การประเมินผลการเรียนการสอน

## 2.8 นิชามปฏิบัติการ

1. **อายุ** หมายถึง อายุจริงของครูสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่1-6 โดยแบ่งเป็น 2 ช่วง ได้แก่ 1) 22 - 43 ปี 2) 44 - 58 ปี

2. **ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดที่สำเร็จการศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ 1) ต่ำและสูงกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

3. **ตำแหน่ง** หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการครูตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา ได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้ 1) ครู 1 2) ครู 2 3) อาจารย์ 1 4) อาจารย์ 2 5) อาจารย์ 3 6) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 7) รองศาสตราจารย์ 8) ศาสตราจารย์ **หมายเหตุ** : ตำแหน่งใน 1) ถึง 5) จะมีในหน่วยงานทางการศึกษาใดก็ได้ ส่วนตำแหน่งในถึง 8) มีในหน่วยงานทางการศึกษาที่สอนระดับปริญญาในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ตำแหน่ง ได้แก่ 1) อาจารย์ 1 2) อาจารย์ 2

4. **เงินเดือน** หมายถึง ค่าตอบแทนรายเดือนที่ข้าราชการครูได้รับ โดยแบ่งเป็น 2 ช่วง ได้แก่ 1) 6,360 - 13,680 บาท 2) 13,681 - 24,640 บาท

5. **สถานภาพสมรส** หมายถึง สถานภาพทางการสมรสของข้าราชการครู โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) โสด , หย่าร้าง , หม้าย 2) สมรสแล้ว

6. **จำนวนปีการทำงาน** หมายถึง จำนวนปีที่ทำงานนับตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน

7. **จำนวนชั้นที่สอน** หมายถึง จำนวนชั้นเรียนที่ครูแต่ละคนสอน

8. **จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบสอน** หมายถึง จำนวนนักเรียนทั้งหมดที่ครูรับผิดชอบสอน

9. **ขนาดของโรงเรียน** หมายถึง ขนาดของโรงเรียนแต่ละโรงตามคู่มือการคำนวณเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (ที่ปรับปรุงใหม่) ตามมติ ก.ค. ครั้งที่ 7/2538 เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2538 การกำหนดขนาดโรงเรียนจำแนกตามจำนวนนักเรียนเป็น 7 ขนาด ดังนี้

- |              |                                   |
|--------------|-----------------------------------|
| 1) ขนาดที่ 1 | จำนวนนักเรียน $\leq$ 120 คน       |
| 2) ขนาดที่ 2 | จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน |
| 3) ขนาดที่ 3 | จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 - 600 คน |
| 4) ขนาดที่ 4 | จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 - 900 คน |

- 5) ขนาดที่ 5 จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 901 - 1,200 คน
- 6) ขนาดที่ 6 จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,201 - 1,500 คน
- 7) ขนาดที่ 7 จำนวนนักเรียน > 1,500 คน ขึ้นไป

หมายเหตุ :  $\leq$  หมายถึง น้อยกว่าหรือเท่ากับ

$>$  หมายถึง มากกว่า

**10.ความก้าวหน้าในการทำงาน** หมายถึง ความเปลี่ยนแปลงในหน้าที่การงาน ในทางที่ดีขึ้น

**11.การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยกย่องเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ และการได้รับการแสดงความยินดี ยกย่อง ชมเชยในผลการปฏิบัติงาน

**12.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาในที่นี้ คือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน

**13.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ในสายงานเดียวกันเกี่ยวกับการทำงาน

**14.การประเมินกระบวนการเรียนการสอน** หมายถึง การวัดระดับการดำเนินงานในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 โดยศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างผลจากการปฏิบัติจริงกับวัตถุประสงค์ของกระบวนการเรียนการสอน ได้ผลในระดับใด

**15. กระบวนการเรียนการสอน** หมายถึง การจัดองค์ประกอบการเรียนการสอน ในลักษณะที่เป็นระบบมีความสัมพันธ์กัน เพื่อนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย การจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1. จุดประสงค์หรือ จุดมุ่งหมายการสอน 2. การเตรียมการสอน 3. วิธีการสอน 3.1 การบรรยายเนื้อหาวิชา พร้อมยกตัวอย่างประกอบ 3.2 มอบหมายงานให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเองแล้ว นำมาเสนอให้ครู และเพื่อนร่วมชั้นทราบ 3.3 ใช้อุปกรณ์-เครื่องมือ ประกอบการสอน ได้แก่ วีดีโอ สไลด์ แผนผัง แผนที่ แผนภาพ เทป คอมพิวเตอร์ 4. เทคนิคการสอน และ 5. การประเมินผล การเรียนการสอน

**16. ประสิทธิภาพกระบวนการสอน** หมายถึง สภาพการดำเนินงานในการจัดการ เรียนการสอนของครูสายงานการสอนระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 ในองค์ประกอบ 5 ด้าน ที่ได้ ผลตามวัตถุประสงค์ ซึ่งแบ่งประสิทธิภาพกระบวนการเรียนการสอนออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ

17. จุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอน หมายถึง สิ่งที่ครูได้มีการกำหนดไว้ใน การสอนว่าในวิชานั้น ๆ ต้องการที่จะให้เกิดผลอะไรบ้างแก่ผู้เรียน ซึ่งเขียนออกมาในลักษณะของ จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

18. การเตรียมการสอน หมายถึง การจัดวางแผนการสอน แนวการสอนหรือ โครงการสอน รวมทั้งวิธีการที่จะนำนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ตาม ที่กำหนดไว้

19. วิธีการสอน หมายถึง รูปแบบของการดำเนินการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งเหมาะกับ เนื้อหาวิชาที่ต้องการถ่ายทอดสู่ผู้เรียน

20. เทคนิคการสอน หมายถึง ความสามารถเฉพาะตัวของครูผู้สอน ซึ่งต้องอาศัย ทักษะในการที่จะใช้เทคนิคการสอนที่มีอยู่หลายประเภทให้เหมาะสมและได้ผลดี

21. การประเมินผลการเรียนการสอน หมายถึง การวัดและประเมินผลกิจกรรม ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

22. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) กระทรวงศึกษาธิการ เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถขั้นพื้นฐาน ให้คงสภาพอ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณได้ มีความสามารถ ในการ ประกอบอาชีพตามสมควรแก่วัย ตามความถนัดและความสนใจ อีกทั้งเป็นการเตรียมคนเพื่อ สังคมสำหรับการดำรงชีวิตที่เป็นพลเมืองดี ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

23. ครูโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูสายงานการสอน ซึ่งมีหน้าที่ และความรับผิดชอบงานปฏิบัติการสอน และงานส่งเสริมการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1- 6 ในโรงเรียนแห่งนั้น

24. กลุ่มโรงเรียน หมายถึง กลุ่มโรงเรียนกะเปียด ซึ่งมีทั้งหมด 8 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดกะเปียด 2) โรงเรียนวัดเพ็ญญาติ 3) โรงเรียนบ้านห้วยบริก 4) โรงเรียนวัด นาเขลียง 5) โรงเรียนชุมชนวัดสุวรรณาราม 6) โรงเรียนบ้านคลองไชย 7) โรงเรียนบ้านคลอง สาย 8) โรงเรียนบ้านโคกมะขาม

25. ร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและตัวบ่งชี้ หมายถึง ร่างมาตรฐานการ ศึกษาแห่งชาติและตัวบ่งชี้ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ณ วันที่ 21 กันยายน 2541

## 2.9 สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานในการศึกษาไว้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยด้านตัวบุคคลของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

1. เพศของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน
2. อายุของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน
3. ครูสายงานการสอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน ต่างกัน
4. ครูสายงานการสอนที่มีตำแหน่งต่างกันจะมีประสิทธิผลกระบวนการเรียน การสอนต่างกัน
5. เงินเดือนของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียน การสอน
6. ครูสายงานการสอนที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีประสิทธิผลกระบวนการเรียน การสอนต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของครูสายงานการสอน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

1. จำนวนปีในการทำงานของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล กระบวนการเรียนการสอน
2. จำนวนชั้นที่สอนของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน
3. จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบสอนของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน
4. ขนาดของโรงเรียนของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

1. ความก้าวหน้าในการทำงานของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน
2. การได้รับยอมรับนับถือของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

## บทที่ 3 วิธีการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน ของครูสายงานการสอน ระดับชั้นประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งได้กำหนด หน่วยในการวิเคราะห์ ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนน เกณฑ์การวัด การเก็บรวบรวมข้อมูล การทดสอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 3.1 หน่วยในการวิเคราะห์

หน่วยในการวิเคราะห์ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่ ครูสายงานการสอนเฉพาะระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ทุกคน ในปีการศึกษา 2541 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

### 3.2 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่ ครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ทุกคน จำนวน 82 คน ของกลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกออกเป็น เพศชายจำนวน 29 คน เพศหญิงจำนวน 53 คน ( รายละเอียดในตารางที่ 3.1 )

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนครูสายงานการสอนในกลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช

ชื่อโรงเรียน	เพศ	
	ชาย จำนวน(คน)	หญิง จำนวน(คน)
1.โรงเรียนวัดกะเปียด	6	9
2.โรงเรียนวัดเพ็ญญาติ	3	5
3.โรงเรียนบ้านห้วยปรึก	6	11

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ชื่อโรงเรียน	เพศ	
	ชาย จำนวน(คน)	หญิง จำนวน(คน)
4.โรงเรียนวัดนาเขลียง	3	4
5.โรงเรียนชุมชนวัดสุวรรณาราม	4	14
6.โรงเรียนบ้านคลองไชย	1	3
7.โรงเรียนบ้านคลองสาย	3	0
8.โรงเรียนบ้านโคกมะขาม	3	7
<b>รวม</b>	<b>29</b>	<b>53</b>

ที่มา : บัญชีรายละเอียดการเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการครูประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2541  
แนบท้ายคำสั่งสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ 566 / 2540  
ลงวันที่ 29 สิงหาคม 2540

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 : เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน สถานภาพสมรส ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง

ตอนที่ 2 : เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนของครู

ตอนที่ 3 : เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### 3.3.1 ตัวชี้วัด

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	ลำดับข้อคำถาม
<b>ปัจจัยความพึงพอใจในงาน</b>		
ความก้าวหน้าในการทำงาน	1. การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	12
การได้รับการยอมรับนับถือ	2. การมีโอกาสได้ศึกษาต่อ	13
	1. การได้รับค่าตอบแทน ชมเชย	14
	2. การได้รับความศรัทธา เชื่อถือ ในความรู้	15-17
	ความสามารถ	
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	1. ความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา	18-19
	เป็นไปด้วยความราบรื่น	
	2. ความร่วมมือในการทำงาน	20
	3. การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา	21
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1. ความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	22-24
	เป็นไปด้วยความราบรื่น	
	2. ความร่วมมือในการทำงาน	25
<b>กระบวนการสอน</b>		
จุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย	1. การแจ้งให้นักเรียนทราบว่าการให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใดในบทเรียนที่สอน	26
การสอน		27
		28-29
	2. การตั้งเป้าหมายในการสอนแต่ละบทเรียน	
	3. การตั้งเกณฑ์การวัด	
การเตรียมการสอน	1. การจัดวางแผนการสอนแต่ละวิชา เพื่อให้	30
	นักเรียนบรรลุผลการเรียนรู้ตามที่ต้องการ	
	2. การพิจารณาศึกษาเนื้อหาให้เข้าใจชัดเจนว่า	31-32
	แต่ละตอนเน้นย้ำเรื่องใด และจัดเนื้อหาวิชาให้	
	ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน	
	3. กำหนดเวลาที่จะใช้แต่ละหน่วย แต่ละตอน	33
	ให้เหมาะสมกับเนื้อหา	
	4. พิจารณาเลือกใช้วิธีสอน จัดกิจกรรมต่าง ๆ	34
	ให้เหมาะสมในกระบวนการเรียนการสอน	

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	ลำดับข้อคำถาม
วิธีการสอน	1.การบรรยายเนื้อหาวิชาพร้อมยกตัวอย่างประกอบ	35
	2.การใช้อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ประกอบการสอน	36(1-7)
	3.การมอบหมายให้นักเรียนไปศึกษาค้นคว้าและฝึกฝนด้วยตนเอง	37
เทคนิคการสอน	1.การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและซักถามข้อสงสัย	38-39
	2.การเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงออกในการทำกิจกรรม	40
	3.การค้นหาคำตอบร่วมกันของนักเรียน	41
	4.การจูงใจนักเรียนในการตอบคำถาม	42
การประเมินผลการเรียนการสอน	1.การทดสอบความรู้ด้วยแบบทดสอบ	43
	2.การให้นักเรียนทำรายงานในหัวข้อที่รับผิดชอบ	44
	3.การทดสอบโดยการปฏิบัติจริง	45

### 3.3.2 เกณฑ์การวัดตัวแปร

#### ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

##### 1.ความก้าวหน้าในการทำงาน

ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ข้อ ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ถ้าตอบ มาก	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างมาก	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างน้อย	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบ น้อย	ให้ 1 คะแนน

### เกณฑ์การวัด

ความก้าวหน้าในการทำงานประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 2 ข้อ จะมีช่วงคะแนนระหว่าง 2-8 คะแนน

### 2. การได้รับการยอมรับนับถือ

ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ถ้าตอบ มาก	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างมาก	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างน้อย	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบ น้อย	ให้ 1 คะแนน

### เกณฑ์การวัด

การได้รับการยอมรับนับถือประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 4 ข้อ จะมีช่วงคะแนนระหว่าง 4-16 คะแนน

### 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ถ้าตอบ มาก	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างมาก	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างน้อย	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบ น้อย	ให้ 1 คะแนน

### เกณฑ์การวัด

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 4 ข้อ จะมีช่วงคะแนนระหว่าง 4-16 คะแนน

### 4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ถ้าตอบ มาก	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างมาก	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างน้อย	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบ น้อย	ให้ 1 คะแนน

### เกณฑ์การวัด

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 4 ข้อ จะมีช่วงคะแนนระหว่าง 4-16 คะแนน นำความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมาแบ่งระดับ ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ความพึงพอใจระดับสูง	หมายถึงคะแนน $> \bar{X}+1SD$
ความพึงพอใจระดับกลาง	หมายถึงคะแนนระหว่าง $\bar{X}\pm 1SD$
ความพึงพอใจระดับต่ำ	หมายถึงคะแนน $< \bar{X}-1SD$

โดยภาพรวมจากแบบสอบถามมีข้อคำถามทั้งหมด 14 ข้อ มีช่วงคะแนนระหว่าง 14-56 คะแนน นำมาแบ่งระดับความพึงพอใจในงานออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ความพึงพอใจระดับสูง	หมายถึงคะแนน $> \bar{X}+1SD$
ความพึงพอใจระดับกลาง	หมายถึงคะแนนระหว่าง $\bar{X}\pm 1SD$
ความพึงพอใจระดับต่ำ	หมายถึงคะแนน $< \bar{X}-1SD$

### องค์ประกอบกระบวนการเรียนการสอน

#### 1. จุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอน

ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ถ้าตอบ ทำ ให้ 1 คะแนน

ถ้าตอบ ไม่ทำ ให้ 0 คะแนน

### เกณฑ์การวัด

จุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอน ประกอบด้วยข้อคำถามแบบเลือกตอบจำนวน 4 ข้อ จะมีช่วงคะแนนระหว่าง 0-4 คะแนน โดยแบ่งเกณฑ์การวัดออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

ประสิทธิภาพระดับสูง	หมายถึง	ครูผู้สอนได้ปฏิบัติตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอน 3-4 คะแนน
ประสิทธิภาพระดับต่ำ	หมายถึง	ครูผู้สอนได้ปฏิบัติตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอน 0-2 คะแนน

## 2. การเตรียมการสอน

ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ถ้าตอบ มาก	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างมาก	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างน้อย	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบ น้อย	ให้ 1 คะแนน

### เกณฑ์การวัด

การเตรียมการสอนประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 5 ข้อ จะมีช่วงคะแนนระหว่าง 5-20 คะแนน

## 3. วิธีการสอน

ประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ข้อ ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ข้อ 35 และ 37

ถ้าตอบ มาก	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างมาก	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างน้อย	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบ น้อย	ให้ 1 คะแนน

### เกณฑ์การวัด

วิธีการสอนประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 2 ข้อ จะมีช่วงคะแนนระหว่าง 2-8 คะแนน

- ข้อ 36(1-7)

ถ้าตอบ ใช้ประจำ	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบ ใช้บางครั้ง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบ ใช้นานๆครั้ง	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบ ไม่ใช่	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบ ไม่มี	ให้ 0 คะแนน

### เกณฑ์การวัด

วิธีการสอนประกอบด้วยข้อคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ จะมีช่วงคะแนนระหว่าง 0-28 คะแนน

#### 4. เทคนิคการสอน

ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ถ้าตอบ มาก	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างมาก	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างน้อย	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบ น้อย	ให้ 1 คะแนน

##### เกณฑ์การวัด

เทคนิคการสอนประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 5 ข้อ จะมีช่วงคะแนนระหว่าง 5-20 คะแนน

#### 5. การประเมินผลการเรียนการสอน

ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ถ้าตอบ มาก	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างมาก	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบ ค่อนข้างน้อย	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบ น้อย	ให้ 1 คะแนน

##### เกณฑ์การวัด

การประเมินผลการเรียนการสอน ประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 3 ข้อ จะมีช่วงคะแนนระหว่าง 3-12 คะแนน

โดยภาพรวมจากแบบสอบถามมีข้อคำถามทั้งหมด 26 ข้อ มีช่วงคะแนนระหว่าง 15-92 คะแนน นำมาแบ่งระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพระดับสูง หมายถึงคะแนน  $> \bar{X} + 1SD$
2. ประสิทธิภาพระดับกลาง หมายถึงคะแนนระหว่าง  $\bar{X} \pm 1SD$
3. ประสิทธิภาพระดับต่ำ หมายถึงคะแนน  $< \bar{X} - 1SD$

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลเอกสารจาก ตำรา วารสาร งานวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลสนามโดยทำหนังสือขอความร่วมมือจากโรงเรียนต่างๆ ในการตอบแบบสอบถาม และได้เก็บแบบสอบถามคืน พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

3.4.3 ข้อจำกัดในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ประชากรเป้าหมายในการศึกษา คือครูสายงานการสอน เนื่องจากเด็กนักเรียนระดับประถมศึกษาวัยเด็กเกินไปที่จะตอบแบบสอบถาม แต่ผู้ศึกษาได้ใช้เอกสารของทางโรงเรียนเป็นข้อมูลประกอบในการศึกษาด้วย ทำให้ได้รายละเอียดมากพอสมควรและข้อจำกัดอีกประการหนึ่งคือ มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและตัวบ่งชี้เป็นเพียงร่างเท่านั้น ซึ่งจะมีการปรับปรุงแก้ไขอีกจนกว่าจะออกเป็นฉบับสมบูรณ์ ตัวบ่งชี้อาจเปลี่ยนไปจากเดิม

### 3.5 การทดสอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อคำถาม พร้อมทั้งขอคำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข และทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 ตัวอย่าง โดยใช้ครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ของกลุ่มโรงเรียนควนสวรรค์ อำเภอควาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งได้ค่า Alpha = .9067

ในขั้นตอนสุดท้าย ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้สมบูรณ์ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลรี ต่ ่อป

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for The Social Science) โดยใช้สถิติดังนี้ คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของประชากร โดยใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test และ Chi-square

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การประเมินกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอนระดับประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนกะเบียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้ศึกษาได้แบ่ง การวิเคราะห์ออกเป็นขั้นตอนต่อไปนี้

1. การนำเสนอข้อมูลทั่วไปของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6
2. การนำเสนอข้อมูลของปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
3. ความพึงพอใจในงานของครูสายงานการสอน
4. ผลการประเมินกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน
5. การทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6

จากการศึกษาข้อมูลของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 82 คนผลการศึกษาพบว่า

##### 4.1.1 เพศ

ครูสายงานการสอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยครูสายงานการสอนเพศหญิง ร้อยละ 65.9 ครูสายงานการสอนเพศชาย ร้อยละ 34.1

##### 4.1.2 อายุ

ครูสายงานการสอน มีอายุระหว่าง 22- 43 ปี ร้อยละ 50.0 และมีอายุระหว่าง 44- 58 ปี ร้อยละ 50.0

##### 4.1.3 ระดับการศึกษา

ครูสายงานการสอนส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 80.5 รองลงมา มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 17.1 และอันดับสุดท้ายมีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.4

##### 4.1.4 ตำแหน่ง

ครูสายงานการสอนส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ 2 ร้อยละ 92 .7 รองลงมา มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ 1 ร้อยละ 7.3

#### 4.1.5 เงินเดือน

ครูสายงานการสอนส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 6,360- 13,680 บาท ร้อยละ 52.4 มีเงินเดือนระหว่าง 13,681- 24,640 บาท ร้อยละ 47.6

#### 4.1.6 สถานภาพสมรส

ครูสายงานการสอนส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 86.6 รองลงมาเป็นโสด ร้อยละ 9.8 เป็นหม้าย ร้อยละ 2.4 อันดับสุดท้ายหย่าร้าง ร้อยละ 1.2 (พิจารณาดารายที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลทั่วไปของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	28	34.1
หญิง	54	65.9
รวม	82	100.0
2. อายุ		
44 - 58 ปี	41	50.0
22 - 43 ปี	41	50.0
รวม	82	100.0
3. ระดับการศึกษา		
สูงกว่าปริญญาตรี	2	2.4
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	66	80.5
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	17.1
รวม	82	100.0
4. ตำแหน่ง		
อาจารย์ 2	76	92.7
อาจารย์ 1	6	7.3
รวม	82	100.0

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. เงินเดือน		
13,681 - 24,640 บาท	39	47.6
6,360 - 13,680 บาท	43	52.4
<b>รวม</b>	<b>82</b>	<b>100.0</b>
6. สถานภาพสมรส		
โสด	8	9.8
สมรส	71	86.6
หย่าร้าง	1	1.2
หม้าย	2	2.4
<b>รวม</b>	<b>82</b>	<b>100.0</b>

4.2 ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาข้อมูลของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 พบว่า

4.2.1 จำนวนปีในการทำงาน

ครูสายงานการสอนมีจำนวนปีในการทำงานระหว่าง 0 - 19 ปี ร้อยละ 51.2 รองลงมา มีจำนวนปีในการทำงานระหว่าง 20 - 36 ปี ร้อยละ 48.8

4.2.2 จำนวนชั้นที่สอน

ครูสายงานการสอนส่วนใหญ่มีจำนวนชั้นที่สอนระหว่าง 2 - 6 ชั้น ร้อยละ 51.2 และจำนวนชั้นที่สอนระหว่าง 0- 1 ชั้น ร้อยละ 48.8

4.2.3 จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ

ครูสายงานการสอนที่มีนักเรียนที่รับผิดชอบสอน 1 - 20 คน ร้อยละ 29.3 และครูสายงานการสอน ที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบสอน 21 - 40 คน ร้อยละ 35.4 ซึ่งเท่ากับครูสายงานการสอนที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบสอน 41 คนขึ้นไป

4.2.4 ขนาดของโรงเรียนที่สอน

ครูสายงานการสอนส่วนใหญ่สอนในโรงเรียนขนาดจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน ร้อยละ 57.3 สอนในโรงเรียนขนาดจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 - 600 คน ร้อยละ 23.2 และสอนในโรงเรียนขนาดจำนวนนักเรียนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 120 คน ร้อยละ 19.5 (พิจารณาตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 แสดงปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของครูสายงานการสอน  
ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเบียด อำเภอนาวัง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. จำนวนปีในการทำงาน		
20 - 36 ปี	40	48.8
0 - 19 ปี	42	51.2
รวม	82	100.0
2. จำนวนชั้นที่สอน		
2 - 6 ชั้น	42	51.2
0 - 1 ชั้น	40	48.8
รวม	82	100.0
3. จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ		
41 คน ขึ้นไป	29	35.4
21 - 40 คน	29	35.4
1 - 20 คน	24	29.3
รวม	82	100.0
4. ขนาดของโรงเรียนที่สอน		
ขนาดจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 - 600 คน	19	23.2
ขนาดจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน	47	57.3
ขนาดจำนวนนักเรียน $\leq$ 120 คน	16	19.5
รวม	82	100.0

#### 4.3 ความพึงพอใจในงานของครูสายงานการสอนระดับประถมศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความพึงพอใจในงานของครูสายงานการสอนระดับชั้น  
ประถมศึกษาปีที่ 1-6 โดยภาพรวมพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.919  
(พิจารณาดูตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 แสดงระดับความพึงพอใจในงานของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ความพึงพอใจในงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับสูง	12	14.6
ระดับปานกลาง	58	70.7
ระดับต่ำ	12	14.6
<b>รวม</b>	<b>82</b>	<b>100.0</b>

$$\bar{X} = 2.919, SD = .542$$

เมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่า ครูสายงานการสอนมีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานในต่ำสุด ค่าเฉลี่ย 2.494 รองลงมา คือ มีความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 2.567 โดยมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.137 และมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับสูงกว่าด้านอื่น ๆ ค่าเฉลี่ย 3.265 ซึ่งสามารถสรุปความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.919 (พิจารณาตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความพึงพอใจในงานของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.494	.669	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับนับถือ	2.567	.611	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.137	.800	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.265	.633	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.919</b>	<b>.542</b>	<b>ปานกลาง</b>

#### 4.3.1 ความก้าวหน้าในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้าในการทำงานของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 พบว่ามีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.494 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะเห็นว่า การมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 2.512 รองลงมาได้แก่มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ค่าเฉลี่ย 2.476 (พิจารณาดารางที่ 4.6)

**ตารางที่ 4.6** แสดงค่าเฉลี่ย( $\bar{x}$ )และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน( SD )ของความก้าวหน้าในการทำงานของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{x}$	SD
1. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.512	.689
2. ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.476	.773
รวม	2.494	.669

#### 4.3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการได้รับการยอมรับนับถือของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.567 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะเห็นว่า การได้รับมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้นมี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 2.817 รองลงมาได้แก่การได้รับความศรัทธา เชื่อถือในความสามารถจากหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 2.671 รองลงมาได้แก่การได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานจากหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 2.476 และหน่วยงานยอมรับผลงานทางวิชาการ 2.305 เป็นอันดับสุดท้าย (พิจารณาดารางที่ 4.7)

**ตารางที่ 4.7** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการได้รับการยอมรับนับถือของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

การได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	SD
1. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยในผลงานจากหน่วยงาน	2.476	.805
2. ท่านได้รับการศรัทธา เชื่อถือในความรู้ความสามารถจากหน่วยงาน	2.671	.738
3. ผลงานทางวิชาการที่ท่านทำได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน	2.305	.812
4. ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น	2.817	.739
<b>รวม</b>	<b>2.567</b>	<b>.611</b>

#### 4.3.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของครูสายงานการสอนระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 พบว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.137 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะเห็นว่า การได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาในการประสานงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.207 รองลงมาได้แก่ผู้บังคับบัญชามีความสุภาพและให้เกียรติ ค่าเฉลี่ย 3.183 รองลงมาได้แก่ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าเฉลี่ย 3.122 และผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อมีปัญหา ค่าเฉลี่ย 3.037 เป็นอันดับสุดท้าย (พิจารณาตารางที่ 4.8)

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	SD
1. ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อท่านมีปัญหา	3.037	.867
2. ผู้บังคับบัญชามีความสุภาพและให้เกียรติกับท่าน	3.183	.818
3. ในการประสานงานท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา	3.207	.899
4. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน	3.122	.822
<b>รวม</b>	<b>3.137</b>	<b>.800</b>

#### 4.3.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.265 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะเห็นว่า เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.415 รองลงมาได้แก่เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยอมรับซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการประสานงาน ค่าเฉลี่ย 3.232 และเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อมีปัญหา ค่าเฉลี่ย 3.183 เป็นอันดับสุดท้าย (พิจารณาดารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเบียด อำเภอดงหลวง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	SD
1. เพื่อนร่วมงานพร้อมให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อท่านมีปัญหา	3.183	.722
2. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองกับท่าน	3.415	.608
3. เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยอมรับในตัวท่าน	3.232	.690
4. ในการประสานงานท่านได้รับความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงาน	3.232	.708
<b>รวม</b>	<b>3.265</b>	<b>.633</b>

#### 4.4 ผลการประเมินกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล กระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1-6 โดยภาพรวม พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.691 (พิจารณาดารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 แสดงระดับประสิทธิภาพกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงาน  
การสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประสิทธิภาพกระบวนการเรียนการสอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับสูง	18	22.0
ระดับกลาง	55	67.1
ระดับต่ำ	9	11.0
<b>รวม</b>	<b>82</b>	<b>100.0</b>

$$\bar{X} = 2.691 , SD = .306$$

เมื่อพิจารณาถึงกระบวนการเรียนการสอนในองค์ประกอบแต่ละด้าน จะเห็นว่า  
ครูสายงานการสอน มีประสิทธิภาพกระบวนการเรียนการสอน ด้านจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย  
การสอนในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย 0.976 ด้านการเตรียมการสอนในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.229 ด้านวิธีการ  
สอนในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.718 ด้านเทคนิคการสอนในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.237 ด้านการ  
ประเมินผลการเรียนการสอนในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.142 ซึ่งสามารถสรุปกระบวนการเรียนการสอน  
ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.691 (พิจารณาตารางที่ 4.11 )

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกระบวนการเรียน  
การสอนของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6  
กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

กระบวนการเรียนการสอน	$\bar{X}$	SD	ระดับประสิทธิภาพ
จุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอน	0.976	.084	ต่ำ
การเตรียมการสอน	3.229	.428	สูง
วิธีการสอน	2.718	.466	ปานกลาง
เทคนิคการสอน	3.237	.439	สูง
การประเมินผลการเรียนการสอน	3.142	.529	สูง
<b>รวม</b>	<b>2.691</b>	<b>.306</b>	<b>ปานกลาง</b>

#### 4.4.1 กระบวนการเรียนการสอนด้านจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอน

จากผลการวิเคราะห์ กระบวนการเรียนการสอนด้านจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอนของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 พบว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย 0.976 เมื่อเปรียบเทียบกับร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและตัวบ่งชี้ พบว่ามีข้อกำหนดไว้ในมาตรฐานด้านปัจจัย มาตรฐานที่ 2 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตัวบ่งชี้ข้อ 1. ครูต้องรู้เป้าหมายของหลักสูตรและ เป้าหมายการจัดการศึกษา ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าการตั้งเป้าหมายในแต่ละบทเรียนว่านักเรียนต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่สอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 1.000 รองลงมาได้แก่ การตั้งเกณฑ์การวัดที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย .988 รองลงมาได้แก่การแจ้งให้นักเรียนทราบเกณฑ์การวัดผล ค่าเฉลี่ย .976 และการแจ้งให้นักเรียนทราบว่า ครูต้องการจะทำอะไรและต้องการให้นักเรียนทำอะไรในชั้นเรียน ค่าเฉลี่ย .939 เป็นอันดับสุดท้าย (พิจารณาตารางที่ 4.12 )

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน( SD )ของกระบวนการเรียนการสอนเรียนการสอนด้านจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอนของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

จุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอน	$\bar{X}$	SD
1. เมื่อเข้ามาในห้องเรียน ท่านแจ้งให้นักเรียนทราบว่าท่านจะทำอะไรบ้างและต้องการให้นักเรียนทำอะไร เช่น วันนี้วิชาคณิตศาสตร์จะสอนเรื่องการบวกเลข	.939	.241
2. ท่านได้ตั้งเป้าหมายในแต่ละบทเรียนว่านักเรียนต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่จะสอน	1.000	.000
3. ท่านมีการตั้งเกณฑ์ในการวัดที่ชัดเจน	.988	.110
4. ท่านมีการแจ้งให้นักเรียนทราบถึงเกณฑ์การวัดผล	.976	.155
<b>รวม</b>	<b>0.976</b>	<b>.084</b>

#### 4.4.2 กระบวนการเรียนการสอนด้านการเตรียมการสอน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล กระบวนการเรียนการสอนด้านการเตรียมการสอน ของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงค่าเฉลี่ย

3.229 เมื่อเปรียบเทียบกับร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและตัวบ่งชี้ พบว่า มีการกำหนดไว้ในมาตรฐานด้านปัจจัย มาตรฐานที่ 2 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตัวบ่งชี้ข้อ 2. ครูมีความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนการสอนที่มีเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะเห็นว่าการเลือกใช้วิธีการสอนและจัดกิจกรรมในการสอนตามความเหมาะสมเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างสมบูรณ์มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.268 รองลงมาได้แก่การวางแผนการสอนในแต่ละวิชาซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับการกำหนดเวลาที่จะใช้แต่ละหน่วยให้เหมาะสมกับเนื้อหา ค่าเฉลี่ย 3.232 รองลงมาได้แก่การจัด ลำดับเนื้อหาวิชาให้เชื่อมโยง สัมพันธ์ต่อเนื่องกัน ค่าเฉลี่ย 3.220 และการทบทวน ทำความเข้าใจเนื้อหาวิชาล่วงหน้าก่อนที่จะสอน ค่าเฉลี่ย 3.195 เป็นอันดับสุดท้าย (พิจารณาดารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกระบวนการเรียนการสอนด้านการเตรียมการสอนของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

การเตรียมการสอน	$\bar{X}$	SD
1. ท่านมีการวางแผนการสอนในแต่ละวิชา	3.232	.453
2. ท่านมีการทบทวน ทำความเข้าใจเนื้อหาล่วงหน้าก่อนที่จะสอน	3.195	.531
3. ท่านได้จัดลำดับเนื้อหาวิชาให้เชื่อมโยง สัมพันธ์ต่อเนื่องกัน	3.220	.522
4. ท่านมีการกำหนดเวลาที่จะใช้แต่ละหน่วยแต่ละตอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา	3.232	.551
5. ท่านได้เลือกใช้วิธีสอนและจัดกิจกรรมในการสอนตามความเหมาะสมเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างสมบูรณ์	3.268	.522
รวม	3.229	.428

#### 4.4.3 กระบวนการเรียนการสอนด้านวิธีการสอน

จากผลการวิเคราะห์ กระบวนการเรียนการสอนด้านวิชาการสอน ของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 พบว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.718 เมื่อเปรียบเทียบกับร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและตัวบ่งชี้ พบว่า มีการกำหนดไว้มาตรฐาน

ด้านกระบวนการ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตัวบ่งชี้ ข้อ 2. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า สังเกต รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ คิดอย่างหลากหลาย สร้างสรรค์ และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเอง และตัวบ่งชี้ ข้อ 4. มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า การใช้แผนภาพประกอบการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.207 รองลงมาได้แก่การบรรยายเนื้อหาวิชาพร้อมกับยกตัวอย่างประกอบ ค่าเฉลี่ย 3.146 การมอบหมายงานให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเองแล้วนำมาเสนอให้ครูและเพื่อนร่วมชั้นได้ทราบ ค่าเฉลี่ย 2.915 การใช้แผนที่ประกอบการสอน ค่าเฉลี่ย 2.732 การใช้เทปประกอบการสอน ค่าเฉลี่ย 2.634 การใช้แผนผังประกอบการสอน ค่าเฉลี่ย 2.516 การใช้วีดีโอประกอบการสอน ค่าเฉลี่ย 1.512 การใช้คอมพิวเตอร์ประกอบการสอน ค่าเฉลี่ย 1.171 และการใช้สไลด์ประกอบการสอน ค่าเฉลี่ย .841 เป็นอันดับสุดท้าย (พิจารณาตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกระบวนการเรียนการสอนด้านวิธีการสอนของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีการสอน	$\bar{X}$	SD
1. ท่านได้มีการบรรยายเนื้อหาวิชาพร้อมกับยกตัวอย่างประกอบ	3.146	.669
2. ท่านได้มีการมอบหมายงานให้นักเรียนไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเองแล้วนำมาเสนอให้ครูและเพื่อนร่วมชั้นเรียนทราบ	2.915	.706
3. ท่านได้ใช้อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆประกอบการสอนหรือไม่		
3.1 วีดีโอ	1.512	1.289
3.2 สไลด์	.841	1.138
3.3 แผนผัง	2.561	1.156
3.4 แผนที่	2.732	1.066
3.5 แผนภาพ	3.207	.828
3.6 เทป	2.634	1.106
3.7 คอมพิวเตอร์	1.171	1.131
<b>รวม</b>	<b>2.718</b>	<b>.466</b>

#### 4.4.4 กระบวนการเรียนการสอนด้านเทคนิคการสอน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลกระบวนการเรียนการสอนด้านเทคนิคการสอนของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.237 เมื่อเปรียบเทียบกับร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและตัวบ่งชี้ พบว่า มีการกำหนดไว้ในมาตรฐานด้านกระบวนการ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง ตัวบ่งชี้ข้อ 1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน และตัวบ่งชี้ข้อ 3. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษา หาความรู้และแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูกับนักเรียน และระหว่างนักเรียนด้วยกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.293 รองลงมาได้แก่นักเรียนมีโอกาสแสดงออกในการทำกิจกรรมในชั้นเรียนค่าเฉลี่ย 3.280 รองลงมาได้แก่นักเรียนร่วมกันระดมความคิดในการหาคำตอบ ค่าเฉลี่ย 3.268 รองลงมาได้แก่นักเรียนมีโอกาสซักถามเรื่องสงสัย หรือไม่เข้าใจในเนื้อหาวิชา ค่าเฉลี่ย 3.244 และการให้คะแนนพิเศษเมื่อนักเรียนตอบคำถามถูกต้อง ค่าเฉลี่ย 3.098 เป็นอันดับสุดท้าย (พิจารณาตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกระบวนการเรียนการสอนด้านเทคนิคการสอนของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

เทคนิคการสอน	$\bar{X}$	SD
1. มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูกับนักเรียนด้วยกัน	3.293	.598
2. โอกาสในการซักถามของนักเรียนเมื่อสงสัยหรือไม่เข้าใจในเนื้อหาวิชา มีอย่างน้อยเพียงใด	3.244	.557
3. โอกาสในการให้นักเรียนแสดงออกในการทำกิจกรรมในชั้นเรียนร่วมกัน	3.280	.551
4. ในช่วงเวลาเรียนท่านได้ให้นักเรียนร่วมกันระดมความคิดในการหาคำตอบ	3.268	.498
5. ท่านให้คะแนนพิเศษเมื่อนักเรียนตอบคำถามได้ถูกต้องเพื่อเป็นการกระตุ้นความสนใจในการเรียนของนักเรียน	3.098	.601
<b>รวม</b>	<b>3.237</b>	<b>.439</b>

#### 4.4.5 กระบวนการเรียนการสอนด้านการประเมินผลการเรียนการสอน

จากผลการวิเคราะห์ กระบวนการเรียนการสอนด้านการประเมินผลการเรียนการสอน ของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.142 เมื่อเปรียบเทียบกับร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและตัวบ่งชี้ พบว่า มีการกำหนดไว้ในมาตรฐานด้านกระบวนการ มาตรฐานที่ 1. มีการจัดองค์กร/โครงสร้างและการบริการงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา ตัวบ่งชี้ ข้อ 4. มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลเปรียบเทียบกับเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง และมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตัวบ่งชี้ข้อ 8. มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย และต่อเนื่อง และยังมีการกำหนดไว้ในมาตรฐานด้านปัจจัย มาตรฐานที่ 2 ครูมีความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตัวบ่งชี้ข้อ 5. ครูมีความรู้ ความสามารถในการประเมินผลและการนำผลการประเมินมาใช้ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะเห็นว่า การทดสอบโดยให้นักเรียนปฏิบัติจริงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.280 รองลงมาการทดสอบความรู้ของนักเรียนระหว่างเรียน ค่าเฉลี่ย 3.268 และการให้นักเรียนทำรายงานในหัวข้อที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 2.878 เป็นอันดับสุดท้าย (พิจารณาตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกระบวนการเรียนการสอนด้านการประเมินผลการเรียนการสอน ของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

การประเมินผลการเรียนการสอน	$\bar{X}$	SD
1. ท่านได้มีการทดสอบความรู้ของนักเรียนระหว่างเรียนได้แก่ การทดสอบย่อย การสอบกลางภาค	3.268	.568
2. ท่านได้มีการให้นักเรียนทำรายงานในหัวข้อที่รับผิดชอบ	2.878	.792
3. ท่านได้มีการทดสอบโดยให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริง	3.280	.573
<b>รวม</b>	<b>3.142</b>	<b>.529</b>

#### 4.5 การทดสอบสมมติฐาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ กับกระบวนการเรียนการสอน ของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ปรากฏผลสรุป ดังต่อไปนี้

##### 4.5.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านตัวบุคคลของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอน

ซึ่งแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังต่อไปนี้

###### 1) เพศของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับกระบวนการเรียนการสอน พบว่า 8ครูสายงาน การสอนที่เป็นเพศชายมีประสิทธิภาพกระบวนการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 71.4 ระดับสูงและต่ำ ร้อยละ 14.3 ส่วนครูสายงานการสอนเพศหญิงมีประสิทธิภาพ กระบวนการเรียนการสอน ในระดับปานกลาง ร้อยละ 64.8 ระดับสูง ร้อยละ 25.9 และระดับต่ำ ร้อยละ 9.3 และจากการทดสอบด้วย Chi-square พบว่า เพศของครูสายงานการสอนไม่มี ความสัมพันธ์กับ กระบวนการเรียนการสอน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (พิจารณาดารางที่ 4.17)

ดังนั้น จากผลการศึกษาจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ เพศไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน

ตารางที่ 4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน

เพศ	ประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน			
	สูง	กลาง	ต่ำ	รวม
ชาย	4(14.3)	20(71.4)	4(14.3)	28(34.1)
หญิง	14(25.9)	35(64.8)	5(9.3)	54(65.9)
รวม	18(22.0)	55(67.1)	9(11.0)	82(100.0)

Chi – square = 1.682, d.f. = 2, Significance = .431

2) อายุครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนในการทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ในกลุ่มครูสายงานการสอนที่มีช่วงอายุระหว่าง 22-43 ปี ส่วนมากมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ร้อยละ 73.2 ส่วนครูที่มีช่วงอายุระหว่าง 44-58 ปี ส่วนมากมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ร้อยละ 61.0 และจากการทดสอบด้วย Chi-square พบว่า อายุของครูสายงานการสอนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (พิจารณาตารางที่ 4.18)

ดังนั้น จากผลการศึกษาจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ อายุไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุกับระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน

ช่วงอายุ	ประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน			
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	รวม
44-58 ปี	7(17.1)	14 (17.1)	13 (15.9)	41 (50.0)
22-43 ปี	11 (26.8)	12 (14.6)	21 (25.6)	41 (50.0)
รวม	18(22.0)	55(67.1)	9(11.0)	82 (100.00)

Chi-square = 1.454, d.f. = 2 , Significance = .483

3) ครูสายงานการสอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนต่างกัน

ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของครูสายการสอนกับกระบวนการเรียนการสอนด้วย t-test พบว่า ครูสายงานการสอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (พิจารณาตารางที่ 4.19)

ดังนั้น จากผลการศึกษาจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการเรียนการสอนที่จบการศึกษาระดับต่ำและสูงกว่าปริญญาตรีกับครูสายงานการสอนที่จบระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t-value	2- Tail prob
สูงและต่ำกว่าปริญญาตรี	16 (19.5)	1.500	.632		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	66 (80.5)	1.939	.839	-1.22	.234

$$\alpha = .05$$

4) ครูสายงานการสอนที่มีตำแหน่งต่างกันจะมีประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนต่าง กัน

ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งของครูสายงานการสอนกับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนด้วย t-test พบว่า ครูสายงานการสอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ.05 (พิจารณาตารางที่ 4.20)

ดังนั้น จากผลการศึกษาจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ตำแหน่งไม่มีผลต่อประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการเรียนการสอนตำแหน่งอาจารย์ 1 กับครูสายงานการสอนตำแหน่งอาจารย์ 2

ตำแหน่ง	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t-value	2- Tail prob
อาจารย์ 1	6 (7.3)	1.166	.408		
อาจารย์ 2	76 (92.7)	1.907	.819	-1.78	.123

$$\alpha = .05$$

5) เงินเดือนของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ครูสายงานการสอนที่มีช่วงเงินเดือนระหว่าง 6,360 – 13,680 บาท ส่วนมากมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ร้อยละ 65.1 เช่นเดียวกับครูสายงานการสอนที่มีช่วงเงินเดือนระหว่าง 13,681 – 24,640 บาท ส่วนมากมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ร้อยละ 69.2 และจากการทดสอบด้วย Chi-square พบว่า เงินเดือนของครูสายงานการสอนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (พิจารณาตารางที่ 4.21)

ดังนั้น จากผลการศึกษาจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ เงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างช่วงเงินเดือนกับระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน

ช่วงเงินเดือน	ประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน			
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	รวม
13,681 – 24,640 บาท	8 (20.5)	27 (69.2)	4(10.3)	39 (47.6)
6,360 – 13,680 บาท	10 (23.3)	28 (65.1)	5 (11.6)	43 (52.4)
รวม	18(22.0)	55(67.1)	9(11.0)	82 (100.0)

Chi – square = .156 , d.f. = 2 , Significance = .924

6) ครูสายงานการสอนที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนต่างกัน

ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสของครูสายงานการสอนกับ ประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนด้วย t-test พบว่า ครูสายงานการสอนที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (พิจารณาตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอนที่มีสถานภาพสมรส โสด , หย่าร้าง , หม้าย กับครูสายงานการสอนที่สมรสแล้ว

สถานภาพสมรส	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t-value	2- Tail prob
โสด หย่าร้าง หม้าย	11 (13.4)	1.636	.505		
สมรส	71 (86.6)	1.887	.854	-1.75	.084

$$\alpha = .05$$

#### 4.5.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ซึ่งแยกเป็นสมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

1) จำนวนปีในการทำงานของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนปีในการทำงานกับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ครูสายงานการสอนที่มีจำนวนปีในการทำงานระหว่าง 0-19 ปี ส่วนมากมีระดับประสิทธิผลในระดับปานกลาง ร้อยละ 64.3 ส่วนครูสายงานการสอนที่มีจำนวนปีในการทำงานระหว่าง 20-36 ปี ส่วนมากมีระดับประสิทธิผลในระดับปานกลาง ร้อยละ 70.0 และจากการทดสอบด้วย Chi-square พบว่า จำนวนปีในการทำงานของครูสายงานการสอนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (พิจารณาตารางที่ 4.23)

ดังนั้น จากผลการศึกษาจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ จำนวนปีในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างช่วงปีในการทำงานกับระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน

ช่วงปีในการทำงาน	ประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน			
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	รวม
20 -36 ปี	8 (20.0)	28 (70.0)	4 (10.0)	40 (48.8)
0 -19 ปี	10 (23.8)	27(64.3)	5 (11.9)	42 (56.2)
รวม	18(22.0)	55(67.1)	9(11.0)	82 (100.0)

$$\text{Chi-square} = .302, \text{ d.f.} = 2, \text{ Significance} = .859$$

2) จำนวนชั้นที่สอนของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนชั้นที่สอนกับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ครูสายงานการสอนที่สอน 0-1 ชั้น ส่วนมากมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ร้อยละ 70.0 ส่วนครูสายงานการสอนที่สอน 2-6 ชั้น ส่วนมากมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ร้อยละ 64.3 และจากการทดสอบด้วย Chi-square พบว่า จำนวนชั้นที่สอนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (พิจารณาตารางที่ 4.24 )

ดังนั้น จากผลการศึกษาจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ จำนวนชั้นที่สอนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนชั้นที่สอนกับระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน

จำนวนชั้นที่สอน	ประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน			
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	รวม
2 – 6 ชั้น	10(23.8)	27 (64.3)	5(11.9)	42 (51.2)
0 – 1 ชั้น	8 (20.0)	28 (70.0)	4 (10.0)	40 (48.8)
รวม	18 (22.0)	55 (67.1)	9 (11.0)	82 (100.0)

Chi-square = .302, d.f. = 2 , Significance = .859

3) จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบสอนของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบสอนกับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ครูสายงานการสอนที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบสอนระหว่าง 1 – 20 คน ส่วนใหญ่มีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ร้อยละ 70.8 และ 21 – 40 คน ส่วนมากมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ร้อยละ 65.5 ส่วนครูสายงานการสอนที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ 41 คนขึ้นไป ส่วนมากมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ร้อยละ 65.5 และเมื่อทดสอบด้วย Chi-square พบว่า จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบสอนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (พิจารณาตารางที่ 4.25)

ดังนั้น จากผลการศึกษาจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบสอนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบสอนกับระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน

จำนวนนักเรียนที่ รับผิดชอบสอน	ประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน			
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	รวม
41 คนขึ้นไป	7 (24.1)	19 (65.5)	3(10.3)	29 (35.4)
21 – 40 คน	7 (24.1)	19 (65.5)	3 (10.3)	29 (35.4)
1 – 20 คน	4 (16.7)	17 (70.8)	3(12.5)	24 (29.3)
<b>รวม</b>	<b>18 (22.0)</b>	<b>55 (67.1)</b>	<b>9 (11.0)</b>	<b>82 (100.0)</b>

Chi-square =.575, d.f. = 4 , Significance = .965

4) ขนาดของโรงเรียนที่สอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนกับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ครูสายงานการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดจำนวนนักเรียนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 120 คน ส่วนมากมีประสิทธิผลระดับปานกลาง ร้อยละ 68.8 ส่วนครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน ส่วนมากมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ร้อยละ 66.7 และเมื่อทดสอบด้วย Chi-square พบว่า ขนาดของโรงเรียนที่สอนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียน การสอน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (พิจารณาตารางที่ 4.26)

ดังนั้น จากผลการศึกษาจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ขนาดของโรงเรียนที่สอนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขนาดโรงเรียนที่สอนกับระดับประสิทธิผล  
กระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน

ขนาดของโรงเรียน	ประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน			
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	รวม
จำนวนนักเรียน < = 120 คน	4(25.0)	11(68.8)	1(6.3)	16(19.5)
จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน	14(21.2)	44(66.7)	8(12.1)	66(80.5)
<b>รวม</b>	<b>18 (22.0)</b>	<b>55 (67.1)</b>	<b>9 (11.0)</b>	<b>82 (100.0)</b>

Chi-square = .496 , d.f. = 4 , Significance = .779

#### 4.5.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครูสายงาน การสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ซึ่งแยกเป็นสมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

1) ความก้าวหน้าในการทำงานของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับ  
ประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการทำงานกับประสิทธิผล  
กระบวนการเรียนการสอน พบว่า ครูสายงานการสอนที่มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าใน  
การทำงานต่ำ ส่วนมากมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 65.6 ครูสายงาน  
การสอนที่มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานปานกลาง ส่วนมากมี  
ประสิทธิผลในการทำงานระดับปานกลาง ร้อยละ 61.5 ส่วนครูสายงานการสอนที่  
มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานสูง ส่วนมากมีประสิทธิผล  
ในการทำงานระดับปานกลาง ร้อยละ 70.3 เมื่อทดสอบด้วย Chi-square พบว่า  
ความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียน  
การสอนของครูสายงานการสอนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (พิจารณาตารางที่ 4.27)

ดังนั้น จากผลการศึกษาจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ความก้าวหน้าใน  
การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานกับระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	ประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน			
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	รวม
สูง	7(18.9)	26(70.3)	4(10.8)	37(45.1)
ปานกลาง	2(15.4)	8(61.5)	3(23.1)	13(15.9)
ต่ำ	9(28.1)	21(65.6)	2(6.3)	37(45.1)
รวม	18(22.0)	55(67.1)	9(11.0)	82 (100.0)

Chi-square = 3.478 , d.f. = 4 , Significance = .481

2) การได้รับการยอมรับนับถือของครูสายงานการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการยอมรับนับถือกับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ครูสายงานการสอนที่มีความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับต่ำส่วนมากมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ร้อยละ 53.8 ส่วนครูสายงานการสอนที่มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับปานกลาง ส่วนมากมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ร้อยละ 83.3 ส่วนครูสายงานการสอนที่มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับสูง ส่วนมากมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ร้อยละ 61.5 เมื่อทดสอบด้วย Chi-square พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (พิจารณาตารางที่ 4.28)

ดังนั้น จากผลการศึกษายอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับ  
นับถือกับระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงาน  
การสอน

การได้รับการยอมรับนับถือ	ประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน			
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	รวม
สูง	4(15.4)	16(61.5)	6(23.1)	26(31.7)
ปานกลาง	3(10.0)	25(83.3)	2(6.7)	30(36.6)
ต่ำ	11(42.3)	14(53.8)	1(3.8)	26(31.7)
<b>รวม</b>	<b>18(22.0)</b>	<b>55(67.1)</b>	<b>9(11.0)</b>	<b>82 (100.0)</b>

Chi-square = 14531 , d.f. = 4 , Significance = .005

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ครูสายงานการสอนที่มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับต่ำ ส่วนมากมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ร้อยละ 51.7 ส่วนครูสายงานการสอนที่มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ส่วนมากมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ร้อยละ 80.0 ส่วนครูสายงานการสอนที่มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ส่วนมากมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ร้อยละ 69.6 เมื่อทดสอบด้วย Chi-square พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05 (พิจารณาตารางที่ 4.29)

ดังนั้น จากผลการศึกษายอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน			
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	รวม
สูง	2(8.7)	16(69.6)	5(21.7)	23(28.0)
ปานกลาง	3(10.0)	24(80.0)	3(10.0)	30(36.6)
ต่ำ	13(44.8)	15(51.7)	1(3.4)	29(35.4)
รวม	18(22.0)	55(67.1)	9(11.0)	82(100.0)

Chi-square = 16.445 , d.f. = 4 , Significance = .002

4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ครูสายงานการสอนที่มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระดับต่ำ ครึ่งหนึ่งมีประสิทธิผลในระดับสูง (ร้อยละ 50.0) ส่วนครูสายงานการสอนที่มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระดับปานกลาง ส่วนมากมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ร้อยละ 88.6 ส่วนครูสายงานการสอนที่มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระดับสูง ส่วนมากมีประสิทธิผลในระดับปานกลางร้อยละ 73.3 เมื่อทดสอบด้วย Chi-square พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (พิจารณาตารางที่ 4.30)

ดังนั้น จากผลการศึกษาจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

**ตารางที่ 4.30** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับระดับประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน			
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	รวม
สูง	1(6.7)	11(73.3)	3(20.0)	15(18.3)
ปานกลาง	1(2.9)	31(88.6)	3(8.6)	35(42.7)
ต่ำ	16 (50.0)	13(40.6)	3(9.4)	32(39.0)
<b>รวม</b>	<b>18(22.0)</b>	<b>55(67.1)</b>	<b>9(11.0)</b>	<b>82 (100.0)</b>

Chi-square = 26.086 , d.f. = 4 , Significance = .000

**ตารางที่ 4.31** แสดงปัญหาอุปสรรคในการทำงานของครูสายงานการสอนระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอนาวัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ปัญหาอุปสรรค	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านอาคารสถานที่	11	14.86
ด้านอุปกรณ์-สื่อการสอน	13	17.56
ด้านงบประมาณ	5	6.75
ด้านบุคลากร		
- ครูสายงานการสอน	21	28.37
- ผู้บริหาร	4	5.40
- ผู้ปกครอง	1	1.35
- นักเรียน	10	13.51
ด้านสภาพแวดล้อมอื่นๆ	9	12.16

เนื่องจากครูสายงานการสอนแต่คนประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงานมากน้อยต่างกัน บางคนอาจมีปัญหามากกว่า 1 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้ พิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับ จากมากไปน้อย พบว่า มีปัญหาด้านบุคลากรเป็นอันดับแรก ร้อยละ 48.64 โดยแยกออกเป็นด้านย่อย ๆ ดังนี้ ด้านครูสายงานการสอน ร้อยละ 28.37 ปัญหาที่พบคือ ครูรับผิดชอบงานนอกเหนือหน้าที่มากเกินไป เช่น โครงการพิเศษ ของโรงเรียนทำให้ปฏิบัติหน้าที่บกพร่อง ไม่มีเวลาทำกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับนักเรียนครูสอนไม่เต็มเวลา ไม่เต็มความสามารถปล่อยปละละเลย ขาดความทุ่มเทในการทำงาน ทั้งนี้เป็นผลมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ครูสอนหลายระดับชั้น ปริมาณงานมากกว่าจำนวนครู ทำให้ไม่สามารถทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ ทำให้ งานล่าช้า และครูขาดความรู้ ความสามารถ และความถนัดในการจัดกิจกรรมการสอนบางวิชา รองลงมา ด้านนักเรียน ร้อยละ 13.51 ปัญหาที่พบคือ นักเรียนมีปัญหาด้านความสามารถทางสติปัญญา นักเรียนขาดความพร้อมเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์การเรียนได้ครบ นักเรียนมีปัญหาทางครอบครัว และนักเรียนขาดความรับผิดชอบ ในงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาด้านผู้บริหาร ร้อยละ 5.40 ปัญหาที่พบคือ ผู้บริหารขาดการดูแลเอาใจใส่ ขาดการติดตามผลอย่างจริงจัง และไม่ยอมรับฟังปัญหา อันดับสุดท้ายคือด้านผู้ปกครอง ร้อยละ 1.35 ปัญหาที่พบ คือ ผู้ปกครองขาดความร่วมมือกับทางโรงเรียน อันดับที่ 2 คือ ด้านอุปกรณ์-สื่อการสอน ร้อยละ 17.56 ปัญหาที่พบ คือ อุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนสื่อการเรียนการสอนไม่ทันสมัย อันดับที่ 3 คือ ด้านอาคารสถานที่ ร้อยละ 14.86 ปัญหาที่พบ คือ ห้องเรียน อาคารเรียนไม่พอ นักเรียนอยู่รวมกันจำนวนมากยากแก่การจัดกิจกรรมการเรียน การสอน อันดับที่ 4 คือด้านสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ร้อยละ 12.16 ปัญหาที่พบ คือ งานที่ รับผิดชอบมีลักษณะหลากหลาย ครูไม่มีความชำนาญมากพอทำให้ผลงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ขาดความร่วมมือในหน่วยงาน มีปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวก เกิดความแตกแยก ชุมชนไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษา หน่วยงานของรัฐไม่สามารถจัดอบรมให้ความรู้ใหม่ ๆ แก่ครู เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมเป็นอุปสรรคในการเรียนการสอน ทำให้ขาดสมาธิ และศึกษานิเทศขาดการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ และไม่คอยให้คำแนะนำ อันดับ สุดท้าย คือ ด้านงบประมาณ ร้อยละ 6.75 ปัญหาที่พบคือ ขาดงบประมาณสนับสนุน

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง "การประเมินกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอนระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนกะเบียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช " มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน

การศึกษานี้มุ่งศึกษาเฉพาะกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ในกลุ่มโรงเรียนกะเบียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยพิจารณาองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ จุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอน การเตรียมการสอน วิธีการสอน เทคนิคการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้การสอน นอกจากนี้ยังศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน สถานภาพสมรส จำนวนปีการทำงาน จำนวนชั้นที่สอน จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบสอน ขนาดโรงเรียน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ทุกคน จำนวน 82 คน ของกลุ่มโรงเรียนกะเบียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกเป็นเพศชาย 29 คน และเพศหญิง 53 คน

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### 5.1.1 ลักษณะทั่วไปของประชากร

###### 1) ปัจจัยด้านตัวบุคคล

จากการศึกษาพบว่า ครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ที่เป็นประชากรทั้งหมด 82 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 65.9 มีอายุระหว่าง 22-58 ปี โดยกลุ่มอายุ 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือร้อยละ 12.2 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า ร้อยละ 80.5 มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ 2 ร้อยละ 92.7 มีเงินเดือนระหว่าง 6,360 - 13,680 บาท ร้อยละ 52.4 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 86.6

## 2) ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ครูสายงานการสอนมีจำนวนปีในการทำงานระหว่าง 0-36 ปี โดยที่กลุ่มที่มีจำนวนปีในการทำงาน 20 ปีมากที่สุด คือร้อยละ 15.9 มีจำนวนชั้นสอน 1 - 6 ชั้น โดยกลุ่มที่มีจำนวนชั้นที่สอนชั้นเดียวมากที่สุด ร้อยละ 48.8 ครูสายงานการสอน ส่วนใหญ่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบสอนระหว่าง 21 - 40 คน และ 41 คนขึ้นไป ร้อยละ 35.4 และส่วนใหญ่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน ร้อยละ 57.3

## 3) ความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาพบว่า ครูสายงานการสอนมีความพึงพอใจในงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.919 ซึ่งเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในแต่ละด้านแล้วพบว่า มีความพึงพอใจเรียงตามลำดับดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.265 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.137 การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 2.567 และความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.494 เป็นลำดับสุดท้าย

### 5.1.2 ผลการประเมินกระบวนการเรียนการสอน

จากการศึกษาพบว่า ครูสายงานการสอนส่วนใหญ่มีระดับประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.691 และเมื่อพิจารณาถึงในแต่ละด้านพบว่า ด้านจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอนมีประสิทธิผลในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย 0.976 ด้านการเตรียมการสอน มีประสิทธิผลในระดับสูงค่าเฉลี่ย 3.229 ด้านวิธีการสอนมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.718 ด้านเทคนิคการสอนมีประสิทธิผลในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.237 และด้านการประเมินผลการเรียนการสอน มีประสิทธิผลในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.142

### 5.1.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอน โดยใช้ Chi-square และ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน 11 ข้อ ยอมรับสมมติฐาน 3 ข้อ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

#### 1) ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอน ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านตัวบุคคลของครูสายงานการสอน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง สถานภาพสมรส และเงินเดือน จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านตัวบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอน

1.2 ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของครูสายงานการสอน ได้แก่ จำนวนปีในการทำงาน จำนวนชั้นที่สอน จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบสอน และขนาดของโรงเรียน จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอน

1.3 ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครูสายงานการสอน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอน

## 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครูสายงาน การสอน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอน

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 สำหรับผลสรุปของปัจจัยด้านตัวบุคคลกับกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และสถานภาพสมรส ของครู สายงานการสอนไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม ในตัวแปรเพศนั้นพบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิผลสูงกว่าเพศชาย ส่วนเรื่องอายุครูอายุมากมี แนวโน้มที่จะมีประสิทธิผลสูงกว่าครูอายุน้อย ด้านเงินเดือน ครูที่มีช่วงเงินเดือน 6,360 - 13,680 บาท มีประสิทธิผลสูงกว่าครูที่มีช่วงเงินเดือน 13,681 - 24,640 บาท

ผลสรุปของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ตัวแปร ได้แก่ จำนวนปีในการทำงาน จำนวนชั้นที่สอน จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ และขนาดของโรงเรียน ของครูสายงานการสอนไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม ครูที่มีจำนวนปีในการทำงานน้อยมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิผลสูงกว่าครูที่มีจำนวนปีในการทำงานมาก ครูที่สอนมากกว่าหนึ่งระดับชั้นจะมีประสิทธิผลสูงกว่าครูที่สอนเพียง ชั้นเดียว ครูที่มีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบสอนมากจะมีประสิทธิผลสูงกว่าครูที่มีนักเรียนที่ รับผิดชอบสอนน้อย

สำหรับสรุปของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานกับกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ตัวแปรด้าน ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอน ได้แก่ การได้รับการ ยอมรับ

นับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เนื่องจาก ในการทำงานร่วมกันในหน่วยงานปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติ ถ้าได้รับจากผู้อื่นในทางบวก แล้วจะส่งผลต่อจิตใจให้ตั้งใจทำงานเต็มความสามารถ

5.2.2 กระบวนการเรียนการสอนด้านจุดประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายการสอนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับต่ำ เป็นแนวทางที่วางไว้เพื่อปฏิบัติ เป็นสิ่งแรกที่ต้องกำหนดในการทำงาน โดยเฉพาะในการสอนถ้าขาดจุดหมายแล้วก็จะหลงทางไม่สามารถสอนให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาได้ กระบวนการเรียนการสอนด้านการเตรียมการสอนมีประสิทธิผล อยู่ในระดับสูง เนื่องจากการเตรียมการสอนเป็นการวางแผน เพื่อป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในขณะทำการสอน และครูจะได้มีการเตรียมเนื้อหา อุปกรณ์ประกอบการสอนได้ อย่างครบถ้วนและเหมาะสม ครูจะมีการทำบันทึกการสอนของแต่ละวันของปีการศึกษา และต้องทำแผนการสอนของแต่ละวิชาซึ่งเป็นการเตรียมการสอนระยะยาว ไม่ระบุรายละเอียดมากนัก จะมีหัวข้อหลัก ๆ ได้แก่ สารสำคัญ จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม สื่อ และวัดผล แต่จากค่าเฉลี่ยรายชื่อ พบว่าการทบทวน ทำความเข้าใจเนื้อหาล่วงหน้าก่อนที่จะสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.105 แสดงว่าครูไม่ได้ใช้เวลาในการศึกษาเนื้อหาวิชาเท่าที่ควร อาจเนื่องมาจากรายวิชาที่สอนเนื้อหา รายละเอียดไม่ได้แตกต่างจากที่เคยสอนจึงละเอียดที่จะทำการทบทวน กระบวนการเรียนการสอนด้านวิธีการสอน และเทคนิคการสอน ปรากฏว่า ครูมีประสิทธิผลด้านเทคนิคการสอนระดับสูง ส่วนด้านวิธีการสอนอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าครูมีการใช้เทคนิคประกอบการสอนได้ดี สำหรับกระบวนการเรียนการสอนด้านการประเมินผลการเรียนการสอนอยู่ในระดับสูง ในการสอนระดับประถมศึกษาจะมีการวัดสัมฤทธิ์รวมปีการศึกษาละ 2 ภาค โดยภาคแรกทางโรงเรียนจะจัดทำข้อสอบขึ้นวัดผลเอง ส่วนภาคปลายใช้ข้อสอบรวมระดับชั้นประถมปีที่ 1,3,5 ใช้ข้อทดสอบของกลุ่มโรงเรียนระดับชั้นประถมปีที่ 2,4,6 ใช้ข้อสอบของจังหวัด นอกจากนี้มีการทดสอบโดยให้ลงมือปฏิบัติจริงซึ่งในบางวิชาเท่านั้น ส่วนการให้นักเรียนทำรายงานส่งนั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเพราะว่าการสอนระดับประถมเป็นการสอน เพื่อเป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจเรื่องอื่นที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกันต่อไป โดยส่วนใหญ่ครูจะใช้วิธีสอนด้วยการอธิบายเพราะเหมาะสำหรับชั้นประถมศึกษา เนื่องจากเด็กในระดับนี้ยังมีประสบการณ์น้อย ความคิดความเข้าใจมีน้อย การมอบหมายงานให้ทำจะต้องมีการอธิบายทำความเข้าใจให้ตรงกันก่อน ส่วนมากจะให้ทำ แบบฝึกหัดในชั้นเรียนและให้ทำการบ้านส่ง ในระดับชั้นที่สูงขึ้นจะมีการให้ทำรายงานบ้างใน บางหัวข้อที่ไม่ยากนัก เพื่อฝึกให้เด็กเรียนรู้ที่จะค้นคว้าด้วยตนเอง ทั้งนี้ในการทำรายงานต้องศึกษาค้นคว้าทั้งในและนอกตำรา แต่ในโรงเรียนประถมในชนบทส่วนใหญ่ห้องสมุดมีหนังสือ ไม่เพียงพอกับความต้องการ การให้การสนับสนุนด้านนี้ยังมี

น้อยและครูเองก็ไม่ได้ปลูกฝังให้เด็กมีนิสัยรักการอ่าน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากห้องสมุด ซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรทางวิชาการที่จะเสริมสร้างความรู้ให้กับตัวเอง

5.2.3 จากการทดสอบสมมติฐาน พบประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน ดังนี้

1. ผลจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับกระบวนการเรียนการสอน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าครูผู้สอนจะเป็นชายหรือหญิงก็มีประสิทธิผลในกระบวนการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน คือ มีประสิทธิผลอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งในการสอนเด็กนักเรียนระดับประถมศึกษา ครูเพศหญิงน่าจะมีประสิทธิผลสูงกว่าเพศชาย เนื่องจากเป็นเพศที่มีความละเอียดอ่อนในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องการอบรมสั่งสอน สามารถเข้าใจธรรมชาติของเด็ก ความรู้สึกนึกคิดได้เป็นอย่างดี และมีความตั้งใจในการทำงาน อดทนได้นานกว่าครูเพศชาย ผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุทธิคำพร บำราญ (2540: 18) ซึ่งศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดปัตตานี" พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพัฒนากร ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าเพศชายและหญิงมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน ต่างมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน คือ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเช่นเดียวกัน

2. ผลจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับกระบวนการเรียนการสอนพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าครูสายงานการสอนจะประกอบอาชีพครูมาเป็นเวลานานหรือเพิ่งบรรจุใหม่ก็มีประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาจากจำนวนร้อยละ พบว่า ครูสายงานการสอนที่มีอายุระหว่าง 22-43 ปี ส่วนใหญ่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับต่ำ แต่ครูสายงานการสอนที่มีอายุ 44-58 ปี มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลางและระดับสูง ถึงแม้จะไม่พบความสัมพันธ์แต่ก็แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีอายุมากนั้นจะมีประสิทธิผลในกระบวนการเรียนการสอน สูงกว่าครูที่มีอายุน้อย ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานมานาน มีประสบการณ์ มากกว่า สามารถนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี ต่างกับคนที่เพิ่งทำงานต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานอีกมากจึงอาจทำให้มีประสิทธิผลในกระบวนการเรียน การสอนต่ำกว่า

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของครูสายงานการสอนกับกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าครูที่จบการศึกษาในระดับที่ต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแนวโน้มประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนสูงกว่าครูที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าและสูงกว่าปริญญาตรี แต่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับ อดาพร สันติธนานนท์ (2533 :115) พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งโดยปกติแล้วคนทำงานก็มีความคาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ที่สูง ค่าตอบแทนที่สูงเป็นแรงจูงใจให้คนเกิดความพยายามที่จะทำงานให้ดีขึ้น ในบางครั้งผลงานดีมีคุณภาพก็ได้รับ ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นด้วย แต่ผลจากการศึกษากลับพบว่าเงินเดือนของครูสายงานการสอน ไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากชีวิตในสังคมชนบท เป็นชีวิตที่ค่อนข้างเรียบง่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อจนเกินไปอาชีพครูในชนบทเงินเดือนที่ได้ก็เพียงพอ เลี้ยงตนเองและครอบครัว ค่าครองชีพไม่สูงมากนักเมื่อเทียบกับในเมือง นอกจากนี้ครูส่วนมาก ยังมีรายได้เสริมจากการทำสวนยางพารา สวนผลไม้ ซึ่งเป็นรายได้ที่มากพอสมควรชีวิตความเป็นอยู่จึงไม่ลำบาก เนื่องจากมีรายได้หลายทาง จึงไม่ให้ความสำคัญกับเงินเดือนมากนัก เงินเดือนจะมากหรือน้อยไม่ได้ทำให้เกิดความแตกต่างในกระบวนการเรียนการสอนเพราะต่างก็มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำ

5. จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนปีในการทำงานกับกระบวนการเรียน การสอน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ไม่ว่าครูสายงานการสอนจะทำงานมานานหรือเพิ่งทำงานก็มีประสิทธิผลในกระบวนการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาแต่ละช่วงปีการทำงาน พบความแตกต่างคือ กลุ่มครูที่มีอายุอยู่ในช่วง 0-19 ปี ส่วนมากมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ส่วนครูที่มีอายุอยู่ในช่วง 20-36 ปี ส่วนมากมีประสิทธิผลในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่า ครูที่ทำงานมานานมีแนวโน้มของประสิทธิผลลดลง อาจเนื่องมาจาก เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ประกอบกับความซ้ำซาก จำเจของหลักสูตร เนื้อหาวิชา และปัญหาในการเรียนการสอน ทำให้เกิดเป็นความเคยชิน ขาดความกระตือรือร้นในการสอน ระบบการเรียนการสอนไม่กระตุ้นให้ครูพยายามค้นหาเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ เบื่อที่จะเรียนรู้ กับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ใช้ประกอบการสอน ให้เป็นหน้าที่ของครูรุ่นใหม่ศึกษาเรียนรู้ ทั้งนี้ อาจประกอบกับว่าโรงเรียนอยู่ไกลแหล่งข้อมูลทางวิชาการทำให้ขาดความสนใจ นอกจากนี้ ระบบ การทำงานในหน่วยงานความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการสูง ความเป็นกันเอง สนิทสนมคุ้นเคย ทำให้เกิดการจับกลุ่มคุยกันในเรื่องที่นอกเหนือจากเรื่องงานมากเกินไป ใช้เวลาในชั่วโมงสอนไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย โดยที่ไม่ได้คิดว่าเป็นความบกพร่องในหน้าที่

6. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานกับกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีผลต่อกระบวนการเรียนการสอน ทั้งในเรื่องของการเลื่อน

ตำแหน่งและการได้มีโอกาสศึกษาต่อ ทั้งนี้เนื่องจาก การเลื่อนตำแหน่งและการได้มีโอกาสศึกษาต่อ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณา ดังนั้นความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานจึงไม่มีผลต่อประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอน

7. จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับกระบวนการสอน พบว่า มีความสัมพันธ์กันจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากในการทำงานนอกจากการสอนหนังสือเด็กนักเรียนแล้ว ยังมีงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะด้าน ดังนั้นถ้าครูคนใดได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องนั้น ๆ ย่อมแสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาเล็งเห็นความสามารถและยอมรับในความสามารถของตนว่า สามารถทำงานให้สำเร็จได้ ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตัวเองว่าความรู้ ความสามารถที่มีมิได้ด้อยไปกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ กระตุ้นให้เกิดความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น และผลงานที่ออกมาเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและให้ความสำคัญ คำพูดชมเชยหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นนับเป็นรางวัลที่ส่งผลดี ทางด้านจิตใจของผู้รับ และยังเป็นโอกาสที่จะทดสอบตัวเองว่าสามารถนำความรู้ที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้มากน้อยเพียงใด อีกทั้งเป็นตัวอย่างที่ดีของเด็กนักเรียนด้วย การได้รับการยอมรับนับถือจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลทำให้ประสิทธิผลกระบวนการเรียนการสอนเพิ่มสูงขึ้น ผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับ สกลวรรณพงษ์ (2526 :149) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการ ทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากในด้านต่าง ๆ 10 ด้าน โดยเฉพาะด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นลำดับที่ 4 , คำนิ่ง นกแก้ว (2524 :81 ) พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครู - อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบและลักษณะของงาน และ ชนาบุช ดิษฐเนตร ( 2536 : 88 ) พบว่า จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ (ฝ่ายกาย) พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงปฏิฐานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ .01 คือ ถ้าได้รับการยอมรับนับถือสูงมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจสูง

8. ผลจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับกระบวนการเรียนการสอน พบว่า มีความสัมพันธ์กันจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ครูสายงานการสอนมีความพึงพอใจในด้านนี้ในระดับสูง เนื่องจากบุคคลที่มีขวัญดีหรือมีน้ำใจในการทำงานนั้น ย่อมจะมีความรัก ความพอใจในงานที่ตนทำอยู่ อยากทำงานด้วย ใจ

สมัคร มีความสุขกับงาน โดยมีต้องมีผู้ใดมาบีบบังคับให้ทำงาน เรื่องขวัญของบุคคลจึงเป็น เรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยเสียมิได้ (สมคิด บางโม, 2538 : 177-178 ) และการเสริมสร้างขวัญในการทำงานนั้นทำได้โดย (1) สัมพันธภาพระหว่างผู้จัดการกับพนักงาน มีความสัมพันธ์ กันดีเห็นอกเห็นใจ นับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ดี เป็นที่พึ่งและแก้ปัญหาได้ บริหารงานด้วยความ เป็นธรรม ผู้จัดการต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน อีกประการหนึ่ง คือ โอกาสก้าวหน้า ทุกคนย่อมมีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้าต่อไป ไม่ว่าจะการงานที่ตนกระทำนั้นจะเป็น อย่างไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุนให้บุคลากรของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หา โอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา จากข้อ ความข้างต้นสนับสนุนผลที่ได้จากการศึกษา คือ ครูสายงานการสอนมี ค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไป น้อย ในเรื่องของการได้รับความร่วมมือในการประสานงาน ผู้บังคับบัญชามีความสุภาพและให้ เกียรติ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพและผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อมีปัญหา สาเหตุที่มีค่าเฉลี่ยเรื่องผู้บังคับบัญชาพร้อมที่ จะให้ความช่วยเหลือเป็นอันดับสุดท้ายเพราะจะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ต่อเมื่อไม่สามารถ จัดการปัญหาได้ด้วยตนเอง ถ้าไม่จำเป็นจริง ๆ ก็ไม่ยอมรับทวง เช่นเดียวกับกับเพื่อนร่วมงานซึ่งมี ค่าเฉลี่ยในเรื่องนี้เป็นอันดับสุดท้าย อย่างไรก็ตามถึงจะมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้ายแต่ก็ยังคงมีความ ต้องการอยู่

9. ผลจากการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อน ร่วมงานกับกระบวนการเรียนการสอน พบว่า มีความสัมพันธ์กันจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานร่วมกันในองค์กรทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขึ้น รู้สึกว่าไม่โดด เดี่ยว หรือทำงานคนเดียว เพราะมีกลุ่มเพื่อน จากข้อมูลที่พบจากการศึกษา คือ ครูสายงานการ สอนมีความพึงพอใจเมื่อเพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นเองมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.415 ซึ่ง ในสภาพความเป็นจริงในโรงเรียนประถมในชนบทครูมีความสนิทสนมกันมากอาจจะเป็นเพราะเป็น คนในท้องถิ่นมีเรื่องราวต่างๆ พูดคุยกันมากทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ผลการศึกษาที่พบ สอด คล้องกับ สกล วรรณพงษ์ (2526 : 149) พบว่าครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา มีความ พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากในด้านต่าง ๆ 10 ด้าน ซึ่งมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานเป็นลำดับที่ 2 ในการทำงานความสัมพันธ์ส่วนตัวจะทำให้ได้รับความร่วมมือในการ ประสานงานเป็นอย่างดี ไม่ต้องมีขั้นตอนมากมาย ทั้งนี้จะต้องระวังอย่าให้ความสัมพันธ์ส่วนตัวทำ ให้ละเลยต่องานในหน้าที่ หรือกลายเป็นความขัดแย้งกันทางความคิดเกิดปัญหาในการทำงานได้

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการใช้ผลการศึกษา

เนื่องจากกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาที่พบจะเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและเพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพกระบวนการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1) ครูสายงานการสอนมีความพึงพอใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยเฉลี่ย ในระดับปานกลาง สำหรับการได้เลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาสศึกษาต่อมีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับปานกลาง ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องหาวิธีเพิ่มระดับความพึงพอใจให้สูงขึ้น เพราะทั้งสองด้าน เป็นอำนาจการอนุมัติของผู้บังคับบัญชา ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญโดยประเมินผลงานของ ผู้ ได้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ดูที่คุณภาพของงาน ยึดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา เพื่อ ป้องกันความลำเอียงที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้ครูได้รับความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อ เป็นการพัฒนาตนเองทางด้านความรู้ ความคิด โดยสนับสนุนให้ศึกษาต่อรวมทั้งได้มีโอกาสเข้ารับ การฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์

2) กระบวนการเรียนการสอนด้านวิธีการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.718 เนื่องจาก ค่าเฉลี่ยในการใช้อุปกรณ์- เครื่องมือประกอบการสอน ได้แก่ วีดีโอ คอมพิวเตอร์ และ สไลด์ ค่อนข้างต่ำ โดยมากใช้สื่อที่ใช้เป็นประจำ ได้แก่ แผนภาพ แผนที่ เทป แผ่นผัง เป็นต้น ไม่ได้นำอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์เท่าที่ควร ซึ่งครูควรศึกษาเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีมา ประกอบการสอนมากขึ้น เพื่อช่วยกระตุ้นให้พัฒนาการทางความคิดของนักเรียนเป็นไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นกัน ถึงแม้ว่าจะต้องเสียเวลาใน การศึกษาค้นคว้าก็ตาม แต่เพื่อประโยชน์ที่จะเกิดแก่เด็กนักเรียน จึงควรนำสื่อการสอนใหม่ ๆ มาใช้ ให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่ามากที่สุด

3) ปัญหาอุปสรรคที่ครูประสบในการทำงานมีหลายประการ เพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาดังกล่าวสามารถดำเนินการได้โดย ในด้านบุคลากร ครูสายงานการสอนควรตระหนักถึง ความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ทุ่มเทให้กับการพัฒนาผู้เรียน สอนตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัด หรือความรู้ความสามารถ ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บุคคลมีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีความเป็นประชาธิปไตย ให้ครูมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ผู้ปกครองมีความ รัก ความเข้าใจ เอาใจใส่ในการอบรมสั่งสอนบุตรหลานและเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนนักเรียนควรมี

ความกระตือรือร้น สนใจการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ พยายามปรับปรุงตนเอง ปัญหาด้านอาคารสถานที่ที่แก้ไขโดยในสถานศึกษาควรมีอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน ด้านอุปกรณ์-สื่อการเรียนการสอน ครูจะต้องจัดหาหรือผลิตสื่อที่เหมาะสมกับเนื้อหาและพยายามใช้เทคโนโลยีการสอนที่ทันสมัยประกอบการเรียนการสอน อุปกรณ์การสอนที่ดีอาจช่วยครูให้สามารถปรับปรุงทักษะในการสอนของตนเองและทั้งยังเพิ่มพูนความรู้ของครูอีกด้วย ด้านงบประมาณ รัฐต้องให้ความสำคัญกับการศึกษา จัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรม มีการกระจายอำนาจการบริหารไปสู่องค์กรชุมชนและสถาบันการศึกษา เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาดำเนินไปได้อย่างคล่องตัว และสนองตอบความต้องการของผู้เรียนได้มากขึ้น ปัญหาด้านอื่น ๆ ควรมีการประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจของการจัดการศึกษาร่วมกัน ชุมชนควรเห็นความสำคัญของการศึกษาและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ โดยให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทในการพัฒนาการศึกษา

4) ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนด้านต่าง ๆ ควรมีการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผลมากกว่านี้ โดยให้ความสำคัญกับร่างมาตรฐานแห่งชาติ และตัวบ่งชี้ เพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและมีประสิทธิผลมากขึ้นจากการศึกษาความสอดคล้องระหว่างกระบวนการเรียนการสอนกับร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและตัวบ่งชี้ ด้านกระบวนการและด้านปัจจัย พบว่า

4.1) ด้านจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการสอนสอดคล้องกับร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ และตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย ในมาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ข้อ 1 ครูต้องรู้เป้าหมายของหลักสูตรและ เป้าหมายการจัดการศึกษา

4.2) ด้านการเตรียมการสอนสอดคล้องกับร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและตัวบ่งชี้ ด้านปัจจัย ในมาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนการสอนที่มีเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.3) ด้านวิธีการสอนสอดคล้องกับร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและตัวบ่งชี้ ด้าน กระบวนการ ในมาตรฐานที่ 6 ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า สังเกต รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ คิดอย่างหลากหลาย สร้างสรรค์ และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และตัวบ่งชี้ข้อ 4 มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4.4) ด้านเทคนิคการสอนสอดคล้องกับร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ ในมาตรฐานที่ 6 ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน และตัวบ่งชี้ข้อ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้และแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง

4.5) ด้านการประเมินผลการเรียนการสอนสอดคล้องกับร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ ในมาตรฐานที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลเปรียบเทียบกับเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง และมาตรฐานที่ 6 ตัวบ่งชี้ข้อ 8 มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติด้านปัจจัย ในมาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 5 ครูมีความรู้ ความสามารถในการประเมินผลและการนำผลการประเมินมาใช้

โดยภาพรวม กระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอนระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1-6 กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความสอดคล้องกับร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและตัวบ่งชี้ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดบางประเด็นที่ควรมีการปรับปรุงเพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในด้านของบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดังที่กล่าวมาข้างต้น

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาปัจจัยตัวอื่น ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับกระบวนการสอนของครูสายงานการสอน
- 2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอนกลุ่มโรงเรียนกะเปียดกับกลุ่มโรงเรียนอื่น ๆ
- 3) ควรมีการใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson product moment correlation) ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา และใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Multiple regression analysis) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบน้ำหนักในการทำนายและเปอร์เซ็นต์ที่อธิบาย ตัวแปรตามของตัวแปรอิสระ

**ภาคผนวก**

แบบสอบถาม  
เรื่อง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน  
ระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1.แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับครูสายงานการสอนที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6  
ในกลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ

2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้เกิดความถูกต้องและ  
สมบูรณ์ของข้อมูล โดยตอบแบบสอบถามด้วยตัวท่านเอง

3. ผู้ศึกษาจะนำคำตอบของท่านไปใช้ในการวิจัยเรื่องนี้เท่านั้น ผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูล  
ที่ได้เป็นความลับและจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือตำแหน่ง  
หน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด

4. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามนี้แล้ว กรุณาส่งคืนที่อาจารย์ใหญ่ของโรงเรียนของท่านด้วย

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่าน

(นางสาวภาสวดี คหะวงศ์)

นักศึกษานิเทศศาสตร์ วิชาเอกการจัดการการพัฒนาระดับสูง  
คณะพัฒนาระดับสูง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

## แบบสอบถาม

## เรื่อง

การประเมินกระบวนการเรียนการสอนของครูสายงานการสอน  
ระดับประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความ หรือเติมข้อความที่ตรงกับ  
สภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุของท่าน

\_\_\_\_\_ ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งของท่าน

1. ครู 1

2. ครู 2

3. อาจารย์ 1

4. อาจารย์ 2

5. อาจารย์ 3

5. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน

\_\_\_\_\_ บาท

## 6. สถานภาพสมรสของท่าน

- 1. โสด
- 2. สมรสแล้ว
- 3. หย่า
- 4. หม้าย

## 7. โรงเรียนที่ท่านสอนในปัจจุบัน

- 1. โรงเรียนวัดกะเป็ยค
- 2. โรงเรียนวัดเพ็ญญาติ
- 3. โรงเรียนบ้านห้วยปรก
- 4. โรงเรียนวัดนาเขเถียง
- 5. โรงเรียนชุมชนวัดสุวรรณาราม
- 6. โรงเรียนบ้านคลองไชย
- 7. โรงเรียนบ้านคลองสาย
- 8. โรงเรียนบ้านโคกมะขาม

## 8. จำนวนปีในการทำงานของท่าน

\_\_\_\_\_ ปี

## 9. ระดับชั้นที่ท่านสอนในปัจจุบัน (ในกรณีการสอนมากกว่า 1 ระดับชั้น เลือกคำตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
- 2. ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2
- 3. ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
- 4. ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
- 5. ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
- 6. ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

## 10. นักเรียนที่ท่านรับผิดชอบสอนมีจำนวนเท่าใด

1. 1-10 คน
2. 11-20 คน
3. 21-30 คน
4. 31-40 คน
5. 41 คนขึ้นไป

## 11. โรงเรียนที่ท่านสังกัดเป็นโรงเรียนขนาดใด

1. ขนาดจำนวนนักเรียน  $\leq 120$  คน
2. ขนาดจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน
3. ขนาดจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301-600 คน
4. ขนาดจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-900 คน
5. ขนาดจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 901-1,200 คน
6. ขนาดจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,201-1,500 คน
7. ขนาดจำนวนนักเรียน  $> 1,500$  คนขึ้นไป

## ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

ลำดับ ข้อที่	คำถาม	มาก	ค่อนข้าง มาก	ค่อนข้าง น้อย	น้อย
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน</b>					
12.	ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น				
13.	ท่านมีโอกาสดำเนินการต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้				
14.	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยในผลงานจากหน่วยงาน				
15.	ท่านได้รับการสรรเสริญ เชื่อถือในความรู้ ความสามารถ จากหน่วยงาน				

ลำดับ ข้อที่	คำถาม	มาก	ค่อนข้าง มาก	ค่อนข้าง น้อย	น้อย
16.	ผลงานทางวิชาการที่ท่านทำได้รับการยอมรับ จากหน่วยงาน				
17.	ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ต้อง ใช้ความสามารถสูงขึ้น				
18.	ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อท่านมีปัญหา				
19.	ผู้บังคับบัญชามีความสุภาพและให้เกียรติกับท่าน				
20.	ในการประสานงานท่านได้รับความร่วมมือจาก ผู้บังคับบัญชา				
21.	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนเกี่ยวกับความก้าว หน้าในอาชีพของท่าน				
22.	เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อท่านมีปัญหา				
23.	เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองกับ ท่าน				
24.	เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยอมรับในตัวท่าน				
25.	ในการประสานงานท่านได้รับความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงาน				

ลำดับ ข้อที่	คำถาม	ทำ	ไม่ทำ
<b>องค์ประกอบด้านการเรียนการสอน</b>			
26.	เมื่อเข้ามาในห้องเรียน ท่านแจ้งให้นักเรียนทราบว่า ท่านจะทำอะไรบ้าง และต้องการให้นักเรียนทำอะไร เช่น วันนี้วิชาคณิตศาสตร์จะสอนเรื่องการบวกเลข		
27.	ท่านได้ตั้งเป้าหมายในแต่ละบทเรียนว่านักเรียนต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่สอน		
28.	ท่านมีการตั้งเกณฑ์ ในการวัดที่ชัดเจน		
29.	ท่านมีการแจ้งให้นักเรียนทราบถึงเกณฑ์การวัดผล		

ลำดับ ข้อที่	คำถาม	มาก	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	น้อย
			มาก	น้อย	
30.	ท่านมีการวางแผนการสอนในแต่ละวิชา				
31.	ท่านมีการทบทวน ทำความเข้าใจเนื้อหาล่วงหน้าก่อนที่จะสอน				
32.	ท่านได้จัดลำดับเนื้อหาวิชาให้เชื่อมโยงสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน				
33.	ท่านมีการกำหนดเวลาที่จะใช้แต่ละหน่วยแต่ละตอน ให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา				
34.	ท่านได้เลือกใช้วิธีสอนและจัดกิจกรรมในการสอนตามความ เหมาะสมเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างสมบูรณ์				
35.	ท่านได้มีการบรรยายเนื้อหาวิชา พร้อมกับยกตัวอย่างประกอบ				

ลำดับ ข้อที่	คำถาม	ใช่			ไม่ใช่	ไม่มี
		ประจำ	บางครั้ง	นานๆครั้ง		
36.	ท่านได้ใช้อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆประกอบการสอนหรือไม่ (1) วีดีโอ (2) สไลด์ (3) แผ่นผัง (4) แผนที่ (5) แผนภาพ (6) เทป (7) คอมพิวเตอร์					

ลำดับ ข้อที่	คำถาม	มาก	ค่อนข้าง		น้อย
			มาก	น้อย	
37.	ท่านได้มีการมอบหมายให้นักเรียนไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเองแล้วนำมานำเสนอให้ครูและเพื่อนร่วมชั้นเรียนได้ทราบ				
38.	มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูกับนักเรียน และระหว่างนักเรียนด้วยกัน				
39.	โอกาสในการซักถามของนักเรียนเมื่อสงสัยหรือไม่เข้าใจ ในเนื้อหาวิชา มีมากน้อยเพียงใด				
40.	โอกาสในการให้นักเรียนแสดงออกในการทำกิจกรรมในชั้นเรียน มีมากน้อยเพียงใด				
41.	ในชั่วโมงเรียนท่านได้ให้นักเรียนร่วมกันระดมความคิด ในการหาคำตอบ				
42.	ท่านให้คะแนนพิเศษเมื่อนักเรียนตอบคำถามได้ถูกต้อง เพื่อเป็นการกระตุ้นความสนใจในการเรียนของนักเรียน				

ลำดับ ข้อที่	คำถาม	มาก	ค่อนข้าง มาก	ค่อนข้าง น้อย	น้อย
43.	ท่านได้มีการทดสอบความรู้ของนักเรียนระหว่างเรียน ได้แก่ การทดสอบย่อย การสอบกลางภาค				
44.	ท่านได้มีการให้นักเรียนทำรายงานในหัวข้อที่รับผิดชอบ				
45.	ท่านได้มีการทดสอบโดยให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริง				

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง กรุณาเขียนความคิดเห็นของท่านลงในช่องว่าง

1. ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของท่านได้แก่อะไรบ้าง

- 1) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. ข้อเสนอแนะที่ท่านคิดว่าจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้น ได้แก่อะไรบ้าง

- 1) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## บรรณานุกรม

ภาษาไทย

ตำรา

กาญจนา เกียรติประวัติ. วิธีสอนทั่วไปและทักษะการสอน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2524.

จินดालักษณ์ วัฒนสินธุ์. การบริหารและการประเมินผลการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530.

นิตา ชูโค. การประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสารการพิมพ์, 2527.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ เอส เอ็ม เอ็ม, 2525.

บุญทัน ดอกไธสง. การจัดการองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2535.

ประพันธ์ สุริหาร. ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2530.

ศกา สัตยธรรม. เทคนิคการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เรือนแก้ว, 2524.

ไพโรจน์ ศีรธนากุล. พัฒนาการสอนและการสอนแบบจุดภาค. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรประเสริฐ, 2520.

กรณี กীরติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, 2529.

ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2523.

รพี แก้วเจริญ และศศิญา สุวรรณชะฎ. การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนไทยระดับบริหารอาวุโส. สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี, 2518.

วรเดช จันทศร. “การนำนโยบายไปปฏิบัติ : การสำรวจกรอบความรู้โดยสังเขป”. ใน อุทัย เตหาวิเชียร และประทาน คงฤทธิศึกษาการ (บรรณาธิการ), บริหารรัฐกิจ. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2527.

วิจิตร ศรีสอ้าน. หลักการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2518.

วีระพล สุวรรณนันท. ความรู้เบื้องต้นในการจัดทำแผนและโครงการ ขั้นตอนการประเมินผลแผนและโครงการ. กรุงเทพฯ : ประชารวงศ์การพิมพ์, 2531.

ศึกษาธิการ กระทรวง, กรมการฝึกหัดครู. รายงานการวิจัยฉบับย่อ โครงการวิจัยเรื่องการผลิต  
และการใช้ครูในโครงการพัฒนาการศึกษา ครั้งที่ 6 ของกระทรวงศึกษาธิการ .

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2530.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทศาลการพิมพ์, 2523.

สมคิด บางโม. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์, 2538.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

สมยศ นาวิการ. การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร: MBO. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์  
บรรณกิจ, 2529.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. รวมบทความทางการประเมินโครงการ. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2533.

สัจจ อุทรานันท์. การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์วงเดือน, 2526.

สันต์ ธรรมบำรุง. หลักการนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2526.

สุพัตรา สุภาพ. เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์.  
กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ, 2538.

สุวัฒน์ มุททเมธา. การเรียนการสอนปัจจุบัน (ศึกษา 333). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์  
โอเคียนสโตร์, 2523.

#### งานวิจัยและวิทยานิพนธ์

คำนึ่ง นกแก้ว. “ความพึงพอใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการ  
ศึกษา 3” วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2523.

ชานนุช คิชฌเนตร. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
นักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ (ฝ่ายกาย) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง  
สาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต  
คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2536.

- ชาริณี แสงจันทร์ศรี. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.
- เทพศักดิ์ บุญรัตน์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายการให้บริการแก่ประชาชนไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนา) คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2536.
- มณีรัตน์ ลิมสีบเชื้อ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน.” วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2521.
- รัชดา สังขะวิชัย. “ปัจจัยความพึงพอใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.).” ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538.
- ลือชัย เจริญทรัพย์. “ประสิทธิผลของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลาง กรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีสำนักงานเขตบางเขน.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538.
- สกล วรรณพงษ์. “ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- สมชัย แสงสว่าง. “ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ.” ภาคนิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.
- สุทธิคำพร บำราญ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร : กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดปัตตานี.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.

สุรพงษ์ กองจันทึก. “ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงาน  
ทางด้านเด็ก พัฒนาชุมชนเมืองและพัฒนาชนบท.” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538.

เสาวภาคย์ คีวาจา. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริม  
การเกษตรของบริษัทเอกชน.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต  
คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2529.

อศพร สันติธนานนท์. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะทำ  
งานสนับสนุนการปฏิบัติงานพัฒนาชนบท ระดับตำบล (คปต.)” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2533.

อรรถกร ชุมวรฐายี. “ประสิทธิผลการนำนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาไปปฏิบัติ :  
ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี.”  
ภาคนิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.

## วารสาร

เจริญ การุญ และคณะ. “การวิเคราะห์ภารกิจของบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษา  
อำเภอ/กิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี.” วิจัยสนเทศ  
7,80 (พฤษภาคม 2530) : 36.

ยุทธนา สุขสมติ.” การประเมินผล” วารสารข้าราชการ.(มกราคม 2535 : 15)

ร่วมมิตร คำผา. “โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” โครงการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ . กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับปฐมฤกษ์ สิงหาคม-ตุลาคม 2539:73.

“สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544)  
การศึกษาแห่งชาติ 30,2 (ธันวาคม 2538 - มกราคม 2539) : 4.

แสวง รัตนมงคลมาส. “เทคโนโลยีการใช้แนวความคิดทางทฤษฎีในการเลือกกำหนดปัญหา  
และสมมติฐานในการวิจัย.” วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 11,1 ประจำเดือน  
มกราคม, 2514.

อุบลรัตน์ เฟื่องสฤติชัย. “ความต้องการและปัญหาของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ที่มีต่อการเรียนการสอนในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2533.” วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง 6,1 (มกราคม - เมษายน 2535) : 54-63.

#### เอกสารอื่น ๆ

ปรัชญา เวสารัชช์. “การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บังคับบัญชา,” เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง บทบาทผู้บริหาร. (กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน กพ., 2529) : 5.

#### ภาษาอังกฤษ

Good, V.C. **Dictionary of Education.** New York : McGraw-Hill Book Company, 1972.

Katz, Daniel and Kahn, Robert L. **The Social Psychology of Organization.** 2<sup>nd</sup> ed. New York : John Wiley & Sons, 1966, 1978.

Millett, John D. **Management in the Public Service.** New York : McGraw-Hill Book Company, 1954.

Ryan, T.A. and Smith, P.C. **Principle of Industrial Psychology.** New York : The Mcnald Press Company, 1954.

Simon, Herbert A. **Administrative Behavior.** 2<sup>nd</sup> ed. New York : The Macmillan Company, 1960.

## ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

- ชื่อ - นามสกุล : นางสาวภาสวดี คณะวงศ์
- ภูมิลำเนา : นครศรีธรรมราช
- ประวัติการศึกษา :ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน) เกียรตินิยมอันดับ 2  
ภาควิชาพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น , 2539
- สถานที่ทำงาน : สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเพชรบุรี  
43/14-15 ถ.เพชรเกษม ต.บ้านหม้อ  
อ.เมือง จ.เพชรบุรี 76000  
โทรศัพท์ (032) 410288
- ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่ปฏิรูปที่ดิน 3 ฝ่ายบริหารงานการปฏิรูปที่ดิน  
ที่อยู่ปัจจุบันที่สามารถติดต่อได้  
: 71 ถ.ราชวิถี ต.คลองกระแชง  
อ.เมือง จ.เพชรบุรี 76000  
โทรศัพท์ (032) 411827