

ผู้ตอบมีโอกาสตอบได้ตามความคิดความรู้สึกของตนเอง (การตอบแบบปลายเปิด) หรือเลือกคำตอบที่มีการจัดเตรียมให้แล้ว (การตอบแบบปลายปิด) จากมาตรวัดต่าง ๆ เช่น มาตรอันตรภาคปรากฏเท่ากัน (Equal appearing intervals scale) มาตรการประมาณค่า (Summated rating scale) และมาตรจำแนกความหมาย (Semantic different scale) เป็นต้น

2. การสังเกตพฤติกรรม (Observation) เป็นการใช้ประสาทสัมผัสโดยเฉพาะตาและหูในการบันทึกจดจำพฤติกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย แล้วจัดลงในแบบบันทึกที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) หรือแบบบันทึกพฤติกรรมจะต้องมีการให้รายละเอียดของสิ่งที่สังเกตอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมและมีประเด็นการสังเกตที่ครอบคลุมที่จะปรากฏขึ้น

3. การสังเกตร่องรอยพฤติกรรม (Obtrusive) เป็นการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับหลังจากหลักฐานอื่นที่ใช้อ้างอิงถึงความถี่ของพฤติกรรม เช่น ร่องรอยการยืมหนังสือจากห้องสมุด ประเภทของหนังสือที่การยืมอ่านมากที่สุด ร่องรอยของการใช้อุปกรณ์กีฬา เป็นต้น

4. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการวัดที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์พูดคุยระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้รับสัมภาษณ์ โดยอาจเป็นการสัมภาษณ์เป็นกลุ่มหรือรายบุคคลก็ได้ สำหรับรูปแบบของการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งมีข้อคำถามเตรียมไว้เรียบร้อยแล้วเหมือนกับแบบสอบถามปลายเปิด ส่วนการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างจะมีเพียงแต่ประเด็นในการสัมภาษณ์ การซักถามจึงมีความยืดหยุ่นและข้อคำถามที่หลากหลาย ผู้สัมภาษณ์จึงต้องอาศัยความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่มากพอ เพื่อให้ผู้รับการสัมภาษณ์เกิดความวางใจ เชื่อถือได้และอยากตอบคำถามตามความเป็นจริง โดยในระหว่างการสัมภาษณ์นอกจากผู้สัมภาษณ์จะต้องมีทักษะการพูดที่ดีแล้วยังต้องมีทักษะการฟังที่ดีด้วย

5. เทคนิคการฉายภาพ (Projective techniques) เป็นการใช้สถานการณ์หรือสิ่งเร้าไปกระตุ้นให้ผู้ทดสอบแสดงพฤติกรรมหรือความคิดจินตนาการของตนเองออกมา เช่น การเติมประโยคหรือเรื่องให้สมบูรณ์ การสร้างความคิด บรรยายความรู้สึกจากภาพ การโยนความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับคำต่าง ๆ เป็นต้น การแปลความหมายอาศัย ผลจากการตอบสิ่งเร้าที่ได้กล่าวมาแล้วก็พอจะรู้ได้ว่าผู้ผู้นั้นมีความรู้สึกอย่างไรต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้

บุญชม ศรีสะอาด (2540 : 52) ได้แบ่งวิธีวัดคุณลักษณะด้านจิตพิสัย ดังนี้

1. การวัดโดยการสังเกต ได้แก่ การสังเกตตามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และการสังเกตตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

2. การวัดโดยใช้ข้อสนทนจากนักเรียน ได้แก่ นักเรียนวัดผลตนเอง แบบให้สร้างจินตนาการ และแบบวัดโดยใช้สถานการณ์

3. การวัดโดยอาศัยข้อสนทนหรือผลการจัดจากบุคคลอื่น ได้แก่ การทำสังคม
มิติสัมพันธ์คนที่นักเรียนรู้จักและให้บุคคลอื่นตอบแบบสอบถามพฤติกรรมนักเรียนที่เราจะวัด

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการใ้รู้

1. ทฤษฎีปัญญานิยม

การเรียนรู้หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ผู้เรียนหรือผู้ปฏิบัติงานจะเกิด
พฤติกรรมใ้รู้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่กระตุ้นให้
เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายโดยมีความต้องการ ความสนใจ เป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการ
กระทำเพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือเรื่องราวนั้น ๆ

ในช่วงคริสต์ทศวรรษที่ 20 แนวคิดพฤติกรรมนิยมได้มีบทบาทมากที่สุดในการ
จัดการศึกษา แนวคิดนี้เน้นความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อม สิ่งเร้าจากภายนอกและการ
เสริมแรง (Reinforcement) ให้แก่ผู้เรียน ครูอาจารย์มีบทบาทเป็นผู้ควบคุมสภาพแวดล้อม กระตุ้น
ผู้เรียน โดยการจัดสิ่งเร้าชี้แนะ (Cues) และการเสริมแรงแก่พฤติกรรมที่เหมาะสมผู้เรียนมีสถานะ
เป็นผู้รับการกระทำ การวางเงื่อนไขเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมเป้าหมายกับการเสริมแรงของครู
จากบทบาทและอิทธิพลของแนวคิดนี้ จึงเกี่ยวข้องอยู่กับคำว่าวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เงื่อนไข
การเรียนรู้การเสริมแรงและการปรับพฤติกรรม (Behavioral modification)

ต่อมาในช่วงคริสต์ทศวรรษที่ 20 ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยได้แสดงว่าผู้เรียนมี
ศักยภาพลักษณะเฉพาะตัวในการเรียนรู้ ถึงแม้จะต้องรับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าและเงื่อนไขต่าง ๆ
จากครูและสภาพแวดล้อมแต่ผู้เรียนก็สามารถที่จะใช้ความคิดกระทำการแก้ปัญหาและปรับ เปลี่ยน
สภาพการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ โดยที่พื้นที่ความรู้และประสบการณ์เดิม แรงจูงใจแบบการเรียนรู้
และกลยุทธ์การเรียนรู้ (Learning strategy) ของผู้เรียนแต่ละบุคคลล้วนมีอิทธิพลต่อความสามารถ
ในการเรียนรู้ของเขา ส่วนบทบาทของครูเปลี่ยนจากการเป็นผู้จัดกระทำสภาพแวดล้อมจัดวาง
เงื่อนไขการให้รางวัลหรือการลงโทษและการเสริมแรง มาเป็นผู้ช่วยอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเลือกรับรู้
จัดระบบและทำความเข้าใจกับข้อมูลต่าง ๆ โดยเน้นความสำคัญที่กระบวนการเรียนรู้กระบวนการ
รับและจัดระบบข้อมูลข่าวสาร และการพัฒนาโครงสร้างทางปัญญา (Cognitive structure) ของ
ผู้เรียน (ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. 2546 : 6-7)

รูปแบบการเรียนการสอนแนวปัญญานิยมได้มีบทบาทเพิ่มพูนมากขึ้นอย่างเด่นชัดใน
ยุคของสังคมสารสนเทศ (Information) ในปัจจุบัน ดังนี้

1.1 ทฤษฎีปัญญานิยม เชื่อว่ากระบวนการคิดมีส่วนทำให้เกิดพฤติกรรมที่มี
เป้าหมายเน้นความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งอาจจะ
อธิบายดังแผนภาพที่ 2 นี้

สิ่งเร้า → ความรู้เดิม → พฤติกรรม

แผนภาพที่ 2 การเกิดพฤติกรรม

สรวงศ์ โคว์ตระกูล (2545 : 198) กล่าวว่า การรู้คิดในทฤษฎีปัญญาญาณนั้น กำหนดตั้งแต่ความใส่ใจ (Attending) การรับรู้ (Perception) การระลึกหรือจำได้ (Remembering) การคิดอย่างมีเหตุผล (Reasoning) จินตนาการหรือการวาดภาพในใจ (Imagining) การคาด การณ์ล่วงหน้าหรือการมีแผนการรองรับสิ่งที่จะเกิดขึ้น (Anticipation) การตัดสินใจ (Deciding) การแก้ปัญหา (Problem solving) การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นอกจากนี้ทฤษฎีปัญญาญาณยัง รวมกระบวนการจินตนาการสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว เช่น การจัดกลุ่มสิ่งต่าง ๆ (Classifying) และการตีความหมาย (Interpreting) กระบวนการเหล่านี้เป็นกระบวนการที่เราคิดในใจเหมือน กับความฝัน และจินตนาการต่าง ๆ รวมทั้งเนื้อหาของกระบวนการเหล่านี้ เช่น ความคิดรวบยอด (Concepts) ความจริง (Facts) และความจำ

กล่าวโดยสรุปว่า ทฤษฎีปัญญาญาณจะเน้นกระบวนการคิดซึ่งมีส่วนทำให้เกิด พฤติกรรมที่มีเป้าหมาย และมีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและความรู้ ความเข้าใจ ที่จะ ก่อให้เกิดความทรงจำที่ยาวนาน

1.2 ทฤษฎีเชาวันปัญญาสามเกลียวของ Sternberg

Sternberg (1985, อ้างถึงใน กมลทิพย์ ต่อดิด. 2543 : 39) กล่าวว่า ทฤษฎี เชาวันปัญญาสามเกลียวของ Sternberg ซึ่งได้เสนอว่า ส่วนประกอบของเชาวันปัญญาประกอบ ด้วย 3 ส่วน คือ ความสามารถด้านการคิด (Componential) ความสามารถด้านประสบการณ์ (Experiential) และความสามารถด้านบริบทสังคม (Contextual) ซึ่งสามารถอธิบายเป็นทฤษฎีย่อย 3 ทฤษฎี ดังนี้

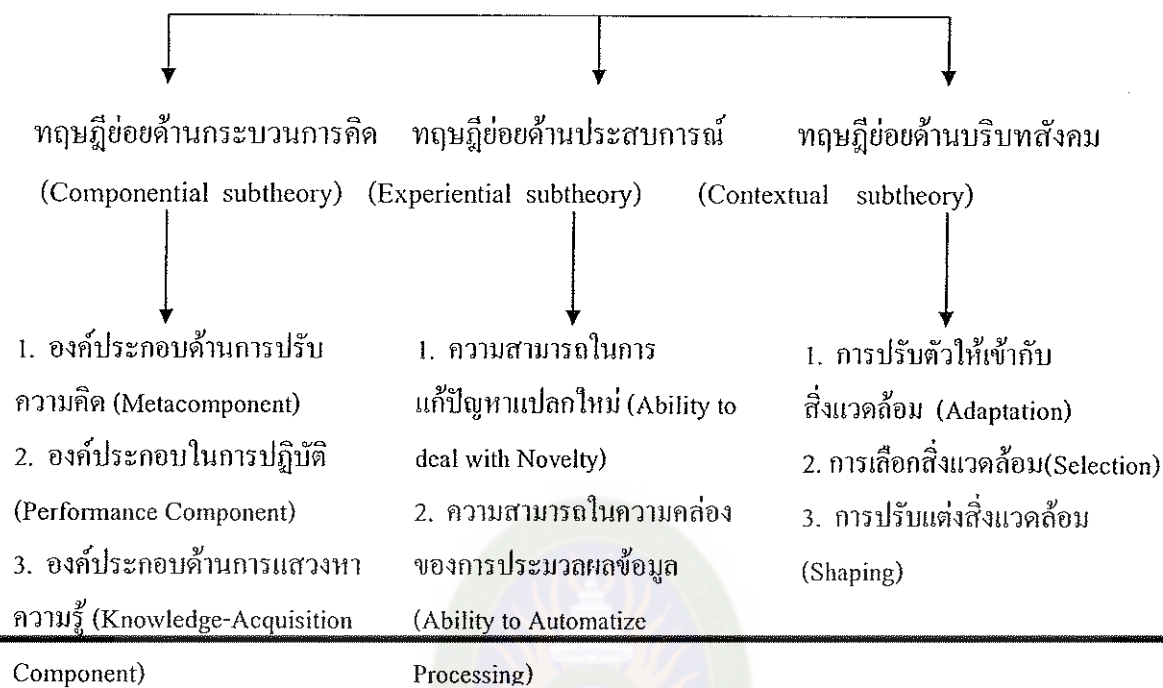
1.2.1 ทฤษฎีย่อยด้านการคิด (Componential subtheory)

1.2.2 ทฤษฎีย่อยด้านประสบการณ์ (Experiential subtheory)

1.2.3 ทฤษฎีย่อยด้านบริบทสังคม (Contextual subtheory)

ซึ่งสามารถสรุปให้เห็นเป็น โครงสร้างได้ดังแผนภาพที่ 3 ดังนี้

Triarchic Theory of Intelligence



แผนภาพที่ 3 โครงสร้างทฤษฎีเชาวน์ปัญญาสามเกลียวของ Sternberg

กล่าวโดยสรุป จากแนวคิดทฤษฎีเชาวน์ปัญญาสามเกลียวของ Sternberg นั้นจะเน้น 3 ส่วน คือ ทางด้านการคิดเป็นพื้นฐานของการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลแบบเบื้องต้น อันจะนำไปสู่ทางด้านประสบการณ์ ซึ่งเป็นขั้นของการพิจารณาถึงผลที่มีต่อการรับรู้ทางปัญญาว่าตนเองมีความสามารถต่อประสบการณ์แตกต่างมากน้อยเพียงใด และสุดท้ายทางด้านบริบทสังคม เป็นความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับตนเองเพื่อประโยชน์ของการรับรู้

จากแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการใฝ่รู้ที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าทุกทฤษฎีเน้นถึงกระบวนการคิด ซึ่งมีส่วนทำให้เกิดพฤติกรรมที่มีเป้าหมายและมีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและความรู้ ความเข้าใจ จะทำให้เกิดเป็นความทรงจำที่ยาวนาน ความสัมพันธ์ที่มีพื้นฐานทางวัฒนธรรมของสังคมและการเลี้ยงดูรวมถึงความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับตนเองเพื่อการรับรู้ ทำให้ผู้วิจัยได้แนวทางในการนำประโยชน์มาเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดของความหมายพฤติกรรมใฝ่รู้เพื่อให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ที่ใช้ปัญญาเป็นหลักและเข้ากับสถานะทางปัญญาการเรียนรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใฝ่รู้

จิตสุภางค์ ทิพย์เที่ยง และคณะ (2543 : 12-17) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมใฝ่รู้ก่อนและหลังการเรียน โดยใช้ปัญหาเป็นหลักของนักศึกษาพยาบาล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามพฤติกรรมใฝ่รู้ แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาลต่อการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมใฝ่รู้ทั้งด้านความรู้สึก ด้านความคิดและด้านการปฏิบัติและรวมทุกด้านก่อนและหลังเรียน โดยใช้ปัญหาเป็นหลักอยู่ในระดับค่อนข้างมากคือ ผู้เรียนมีโอกาสได้วิเคราะห์ตนเองว่า ตนเองต้องการจะเรียนรู้อะไร เพื่อจะได้แสวงหาความรู้มาตอบสนองความต้องการของตนเอง

อรพินทร์ ชูชม และคณะ (2544 : 17) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแรงจูงใจภายใน โดยศึกษากับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 567 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจภายในในบริบทการเรียนรู้ออกค้ำกับโครงสร้างทฤษฎีของแรงจูงใจภายใน โดยพื้นฐานความรู้ ปัจจัยการจูงใจภายในและแรงจูงใจภายในส่งผลต่อพฤติกรรมใฝ่รู้ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ วิชาการเรียนรู้แบบจัดระบบตนเอง วิธีการเรียนรู้แบบลึก ความสามารถในการแก้ปัญหาทั่วไป ความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงอุปมาเหตุผลด้วยตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

นฤชด จรุงเรือง และคณะ (2544 : 80 - 91) ได้ศึกษาพฤติกรรมใฝ่รู้ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยการุณย์ ซึ่งใช้การจัดการเรียนการสอนผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยใช้รูปแบบซิปปากับพฤติกรรมใฝ่รู้ ผลการวิจัยการจัดการเรียนการสอนพบว่า นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมใฝ่รู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนและพบที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างจัดการเรียนการสอนผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยใช้ซิปปากับพฤติกรรมใฝ่รู้ โดยรวมก่อนและหลังการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการและเพิ่มประสิทธิภาพในการแสดงออกทั้งทางด้านความคิดเห็น การสื่อความคิด การโต้แย้งและวิเคราะห์ วิचारณ์อย่างมีเหตุผลสอดคล้องกับความเป็นจริงที่ผู้เรียนจะสามารถนำวิธีการต่าง ๆ ที่เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ของตนเองได้มากขึ้นและรู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง

เดวิด (Davis 1978 อ้างถึงใน กมลทิพย์ ต่อคิด. 2544 : 61) ได้ศึกษาผลของการสอนแบบสืบสอบชนิดให้คำแนะนำแก่นักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายในหลักสูตรวิทยาศาสตร์ โดยนักเรียนกลุ่มหนึ่งได้รับการสอนแบบบอกให้เรียนรู้ (Expository approach) คือ นักเรียนได้รับข้อความรู้จากครูและหนังสือ ส่วนนักเรียนอีกกลุ่มหนึ่งได้รับการสอนแบบสืบสอบชนิดให้คำแนะนำ โดยจัดหาวัสดุอุปกรณ์รวมทั้งวิธีการค้นคว้าหาความรู้ ปรากฏว่านักเรียนกลุ่มที่

เรียนแบบสืบสอบมีผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ความเข้าใจและกระบวนการสูงกว่ากลุ่มที่สอนแบบให้เรียนรู้ แต่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้ที่ทำวิจัยจะให้ความสนใจในการศึกษาพฤติกรรมใฝ่รู้ของนักเรียน นักศึกษาพยาบาล ได้แก่ วิธีการเรียนรู้แบบจัดระบบตนเอง การค้นคว้าในเรื่องที่ตนเองสนใจและอยากเรียนรู้ การแสวงหาความรู้เพื่อตอบสนองความต้องการตนเอง การได้ฝึกคิดวิเคราะห์ การฝึกการแก้ปัญหา การปรับตัวเพื่อเข้ากับสภาพ การณ์ด้วยเครื่องมือหรือวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสอนตามแผน การจัดการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม การจัดการเรียนการสอนผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นต้น ซึ่งสิ่งสำคัญในแต่ละวิธีการคือ มีขั้นตอนความสนใจ ความอยากรู้อยากเห็น วิธีการแสวงหาความรู้ การค้นคว้าในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ จะได้ตอบสนองความต้องการของตนเอง

2. ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์

ความหมายของการคิดวิเคราะห์

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ดังนี้

จิราภรณ์ ศิริทวี (2545 : 35-43) กล่าวว่า การปฏิรูปการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการสร้างให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถ มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการแสวงหาความรู้เพื่อครูจะได้มีองค์ความรู้ที่เกิดจากการคิดเอง ทำเอง และแก้ปัญหาเอง และสามารถถ่ายทอดการแสวงหาความรู้นั้นให้กับนักเรียน และสามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

อุดมศักดิ์ พลอยบุตร (2545 : 22-24) กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดนั้น บุคคลสำคัญที่สุดที่จะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพก็คือ ครู โดยครูต้องมีความคิดสร้างสรรค์และมีความสามารถทางวิชาการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

สุชาญ โภคิน (2545 : 22-26) กล่าวว่า ครูเป็นผู้สอนหรือผู้ส่งสอนวิชาความรู้ ต้องมีการปรับตัวโดยการพัฒนาตนเองให้มีทักษะ (Conceptual skill) นั่นคือ ครูต้องมีความคิดริเริ่ม (Initiative) และความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) ด้วย เพราะมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เช่น ครูมีความคิดริเริ่มและคิดหาวิธีการสอนแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจและ

สามารถนำไปปฏิบัติใช้ (Implementation) ให้ดีขึ้นหรือถูกต้องมากขึ้น นอกจากนั้นครูยังต้องมีความคิดทันสมัยเพื่อปรับการเรียนการสอนให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการพัฒนาผู้เรียนครูจึงจำเป็นต้องใช้ความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์มาช่วยในการสอนและการให้คำแนะนำตลอดจนเข้าใจในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

อรนุช โปชนากุล (2545 : 43) กล่าวว่า หน้าที่และบทบาทของครูนอกจากจะทำการสอนแล้ว ควรมีคุณสมบัติด้านการเป็นผู้มีนวัตกรรมสูง รู้จักคิด รู้จักทำ รู้จักวิจัย และสรรหาความรู้ความชำนาญใหม่ ๆ ที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของครูผู้สอนสรุปได้ว่า ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ หมายถึง คุณลักษณะของครูที่มีทักษะในการแสวงหาความรู้โดยวิธีการคิดเอง ทำเองและแก้ปัญหา ทั้งยังสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้ให้กับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ ดังนั้นเมื่อครูสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์และคิดวิเคราะห์เป็น ก็จะสามารถสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ จึงเป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์

บลูม (Bloom, 1971) ได้จัดลำดับความสามารถทางการคิดของบุคคลเป็น 6 ระดับ เริ่มจาก

1. ความรู้พื้นฐานดั้งเดิมเกี่ยวกับเรื่องนั้น
2. ความเข้าใจข้อเท็จจริงในเรื่องนั้น
3. การนำข้อเท็จจริงนั้นไปแก้ปัญหา หรือนำไปใช้ในเรื่องนั้น
4. การวิเคราะห์ทดสอบข้อเท็จจริงในความสัมพันธ์ในสถานการณ์ที่แตกต่าง
5. การสังเคราะห์สิ่งใหม่หรือการสร้างความคิดใหม่ที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในข้อเท็จจริงนั้น

6. การประเมินคุณค่าของข้อมูล ความคิดหรือผลผลิต จึงเป็นเรื่องที่ดีถ้า นักเรียนทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาาร่วมกัน เพราะในแต่ละระดับ เมื่อนักเรียนเกิดความคล่องตัว จะเกิดการคิดตัวขึ้นสู่ระดับที่สูงขึ้น นักเรียนจะมีความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้นและสามารถคิดในระดับสูงได้ในที่สุด

ทิสนา แคมมณี และคณะ (2546 : 40) ได้กล่าวถึง ทฤษฎี หลักการและแนวคิดของไทยเกี่ยวกับการคิด ดังนี้

1. แนวคิดของ สาโรช บัวศรี นำหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ในการสอน เพื่อพัฒนากระบวนการแก้ปัญหา โดยมีขั้นตอนได้แก่ ขั้นตอนกำหนดปัญหา (ขั้นทุกข์) คือ ต้องการให้

ผู้เรียนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและตั้งสมมติฐาน ขั้นตอนทดลองและเก็บข้อมูล (ขั้นนิโรธ) คือ การให้ผู้เรียนกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการทดลองเพื่อพิสูจน์สมมติฐานและเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล (ขั้นมรรค) คือ การให้ผู้เรียนนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปผล

2. แนวคิดของ โกวิท วรพิพัฒน์ แนวคิดเกี่ยวกับการคิดเป็น ซึ่งเป็นการคิดเพื่อแก้ปัญหา เนื่องจากการคิดมีจุดเริ่มต้นที่เป็นตัวปัญหา แล้วพิจารณาไตร่ตรองถึงข้อมูล 3 ประเภท คือ

2.1 ข้อมูลด้านตนเอง เพื่อดูความเหมาะสมต่าง ๆ และความเป็นไปได้ของการคิดนั้น ๆ

2.2 ข้อมูลชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม เพื่อพิจารณาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อผู้อื่นทั้งในด้านกายภาพและจิตวิทยา

2.3 ข้อมูลทางวิชาการ ต่อจากนั้นจึงตัดสินใจและลงมือกระทำการ

3. แนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี และคณะ มิตของการคิดหกด้าน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีแนวคิดของนักการคิดต่างประเทศ และนกรการคิดไทยที่เกี่ยวกับการคิด ได้แก่

3.1 มิตด้านข้อมูลหรือเนื้อหาที่ใช้ในการคิด ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม และข้อมูลเชิงวิชาการ

3.2 มิตด้านคุณสมบัติที่เอื้ออำนวยต่อการคิด

3.3 มิตด้านทักษะการคิด ประกอบด้วยทักษะการคิดขั้นพื้นฐานที่เป็นแกนสำคัญ และทักษะการคิดขั้นสูง

3.4 มิตด้านลักษณะการคิด 2 ระดับ ได้แก่ ลักษณะการคิดระดับพื้นฐาน และระดับสูง

3.5 มิตด้านกระบวนการคิด เป็นการคิดที่ต้องดำเนินไปตามลำดับขั้นตอนที่จะช่วยให้การคิดนั้นประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการคิดนั้น

3.6 มิตด้านการควบคุมและประเมินการคิดของตนเอง เป็นกรู้ตัวถึงความคิดของตนเองในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง สามารถประเมินการคิดของตนเองและใช้ความรู้นั้นในการควบคุมหรือปรับการกระทำของตนเอง

4. แนวคิดของ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2550 : 42) กล่าวว่า การพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถด้านเหตุผลการคิด รู้จักใช้เหตุผลเชิงวิเคราะห์ มีวิจารณญาณ รู้จักตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ไตร่ตรอง ไคร่ครวญ แยกออกเป็นส่วน ๆ เพื่อศึกษาให้ถ่องแท้ การคิดเป็นกระบวนการทางสมองซึ่งได้จัดกลุ่มการคิดเป็น 3 กลุ่ม คือ

4.1 ทักษะการคิด การกระทำหรือพฤติกรรมที่ต้องใช้ความคิด เช่น การสังเกต การเปรียบเทียบ การจำแนกแยกแยะ การขยายความ การตีความ การจัดกลุ่มหมวดหมู่ ซึ่งคำเหล่านี้ไม่มีคำว่าคิดแต่มีความหมายของการคิดอยู่ในตัว

4.2 ลักษณะการคิด เช่น คิดกว้าง คิดถูก คิดคล่อง คิดรอบคอบ

4.3 กระบวนการคิด แสดงลักษณะการคิดแต่ครอบคลุมพฤติกรรมหลังการกระทำหลายประการสัมพันธ์กันเป็นลำดับขั้นตอน มีความหมายถึงกระบวนการในระดับที่สูงหรือมากกว่า ซับซ้อนกว่าลักษณะการคิด เช่น คิดรอบคอบที่หมายถึงการคิดให้กว้างรอบด้าน รวมถึงคิดให้ลึกซึ่งถึงแก่น คิดไกล พิจารณาผลที่ตามมา

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับการคิดสรุปได้ว่า การคิดเป็นกระบวนการเรียนรู้ทางสมองของผู้เรียน ถ้าผู้เรียนได้วิธีคิดอย่างเป็นระบบที่มีความใคร่ครวญไตร่ตรอง แยกแยะแจกแจงเป็นส่วน จะทำให้ผู้เรียนได้พิจารณาสารจากการฟังหรือการอ่าน ประเมินค่าแล้วสรุปเลือกเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ประดิษฐ์ใหม่ด้วยการพูด การเขียนสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุขตามอุดมการณ์ของพัฒนาประเทศไทยที่สุด

เครื่องมือวัดการคิดวิเคราะห์

กองวิจัยทางการศึกษา (2542 อ้างถึงใน จุฬาลักษณ์ ฎปัญญา. 2550 : 39) กล่าวว่า การวัดความสามารถในด้านการคิดมี 2 ลักษณะ คือ แบบสอบมาตรฐานที่ใช้สำหรับวัดความสามารถในด้านการคิด ซึ่งมีผู้สร้างไว้แล้วกับแบบสอบสำหรับวัดความสามารถในด้านการคิดที่สามารถสร้างขึ้นใช้เอง ดังนี้

1. แบบสอบมาตรฐานใช้สำหรับวัดความสามารถในการคิด แบบสอบมาตรฐานที่มีผู้สร้างไว้แล้วสำหรับวัดความสามารถในการคิด สามารถจัดกลุ่มได้เป็น 2 ประเภท คือ แบบสอบถามการคิดทั่วไปและแบบสอบถามการคิดเฉพาะด้าน

1.1 แบบสอบการคิดทั่วไป เป็นแบบสอบที่มุ่งวัดให้ครอบคลุมความสามารถในการคิด โดยเป็นความคิดที่อยู่บนพื้นฐานของการใช้ความรู้ทั่วไป แบบสอบลักษณะนี้ส่วนใหญ่เป็นข้อสอบแบบเลือกตอบ แบบสอบมาตรฐานที่ใช้สำหรับวัดความสามารถในการคิดทั่วไป

1.2 แบบสอบความสามารถในการคิดลักษณะเฉพาะ แบบสอบถามการคิดประเภทนี้เป็นแบบสอบที่มุ่งวัดความสามารถในการคิดเฉพาะที่แสดงถึงลักษณะของการคิด เช่น

การคิดแบบนิรนัย (Deductive) ความสามารถประเมินข้อมูลที่ได้จากการสังเกตเป็นต้นแบบสอบมาตรฐานที่ใช้สำหรับวัดความสามารถทางการคิดลักษณะเฉพาะ

2. การสร้างแบบวัดการคิดขึ้นใช้เอง ถ้าแบบสอบมาตรฐานสำหรับการคิดที่มีใช้กันอยู่ทั่วไปไม่สอดคล้องกับเป้าหมาย การวัดจะต้องหาวิธีการสร้างแบบวัดการคิดขึ้นใช้เอง เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการในการวัดอย่างแท้จริง

การคิด เป็นกิจกรรมทางสมองที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การคิดที่เราสนใจเป็นการคิดอย่างมีจุดหมาย (Directed thinking) ซึ่งเป็นการคิดที่นำไปสู่เป้าหมายโดยตรง หรือคิดค้นข้อสรุปอันเป็นคำตอบสำหรับการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การคิดจึงเป็นความสามารถ อย่างหนึ่งของสมอง การคิดเป็นนามธรรมที่มีลักษณะซับซ้อน ไม่สามารถมองเห็น ไม่สามารถ สังเกตสัมผัส ได้โดยตรงจึงต้องอาศัยการวัดของนักจิตมิติ (Psychometrics) เข้ามาช่วยในการวัด

การวัดความสามารถทางการคิดของบุคคล ผู้สร้างเครื่องมือจะต้องมีความรอบรู้ในแนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับการคิด เพื่อนำมาเป็นกรอบหรือโครงสร้างของการคิด เมื่อมีการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของ โครงสร้างหรือองค์ประกอบการคิดแล้ว จะทำให้ได้ตัวชี้วัดหรือลักษณะพฤติกรรมเฉพาะที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถบ่งชี้ถึง โครงสร้าง หรือองค์ประกอบการคิด จากนั้นจึงเขียนข้อความตามตัวชี้วัด / ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของแต่ละองค์ ประกอบ

สรุปได้ว่าการคิดเป็นกิจกรรมทางสมองที่เกิดขึ้นตลอดเวลาเป็นนามธรรมที่มีลักษณะซับซ้อนไม่สามารถสังเกต สัมผัสได้โดยตรง ต้องอาศัยการวัดของนักจิตมิติเข้ามาช่วยในการวัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์

บุญเชิด ชุมพล (2547 : 65) ได้ศึกษาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชายและนักเรียนหญิงในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปี การศึกษา 2547 จำนวน 394 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชาย และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา หญิงในช่วงชั้นที่ 3 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนักเรียนที่อยู่ในระดับชั้นที่สูงกว่าจะมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สูง กว่านักเรียนที่อยู่ในระดับชั้นที่ต่ำกว่า 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับชั้นเรียน มีผลต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิลาวุธย์ มีสกุล (2547 อ้างถึงในจุฬาลักษณ์ ฎปัญญา. 2550 : 50) ได้ศึกษาวิจัย การคิดวิเคราะห์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ก่อนและหลังเรียน โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์ ในสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ เรื่อง การดำรงชีวิตของพืช กลุ่มตัวอย่าง คือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียน วัดพันต่าตึง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 15 คน ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนที่เรียน โดยใช้แผนจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สายัณฑ์ ฉิมกรด (2549 : 21) ได้ทำการวิจัยผลการสอนโดยใช้การเรียนแบบ ร่วมมือ แบบกลุ่มร่วมมือที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาและความสามารถในการคิด วิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดศรีวิชัย อำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท ซึ่งกำลังเรียนอยู่ใน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2548 จำนวน 57 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 29 คน กลุ่มควบคุม 28 คน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการสอน โดยใช้การเรียนแบบร่วมมือแบบกลุ่มร่วมมือ มีผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า นักเรียนที่ได้รับการสอนตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ นักเรียนที่ได้รับการสอน โดยใช้การเรียนแบบร่วมมือแบบกลุ่มร่วมมือ มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์สูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนตามปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เบิร์ก โทด์ (Bergthold. 1999 : 1054 - A) ได้ศึกษารูปแบบการคิดเชิงวิเคราะห์ และการใช้ความรู้ต่อการเข้าใจเบื้องต้นของนักเรียนในมโนทัศน์จำกัด ในวิชาแคลคูลัส จากการ สัมภาษณ์ พบว่านักเรียน 10 คน มีการพัฒนาการคิดเชิงวิเคราะห์เพิ่มขึ้นในสถานการณ์ที่มีความ ยุ่งยาก ในขณะที่นักเรียนส่วนใหญ่สามารถอ่านผลของกราฟและตาราง และคาดเดาความจำกัด นักเรียนเรียนรู้ว่าตารางและกราฟที่ไม่ชัดเจนอาจทำให้อ่านผลผิด และวิเคราะห์ยาก กราฟและ ตารางที่ปรากฏบนเครื่องคิดเลขจึงถูกกำหนดเป็นมาตรฐานนำมาเปรียบเทียบโดยไม่มีกรวิเคราะห์ การตระหนักในข้อจำกัดของเครื่องคิดเลข ไม่มีนัยกับการคาดเดาอย่างจำกัด นักเรียนไม่รู้วิธีการ เปลี่ยนจากเกือบใช่เป็นใช่ในการตัดสินใจในสถานการณ์อันจำกัด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์สรุปได้ว่า ในการพัฒนา ด้าน กระบวนการคิดวิเคราะห์มีหลายเทคนิควิธีการ ซึ่งแต่ละเทคนิควิธีการก็มีข้อดีข้อเสียที่แตกต่างกัน แต่ก็ต่างมุ่งนำมาเพื่อนำไปสอดแทรกในกิจกรรมการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และเป็น แนวทางในการนิเทศวิชาการภายในโรงเรียน

3. ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู

ความหมายของเจตคติต่อวิชาชีพครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษาในมาตรฐานที่ 4 ครูมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จากสาระดังกล่าว ตัวชี้วัดที่ 1 ระบุไว้ว่า ครูต้องมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542 : 47) กล่าวว่า เจตคติที่ดีต่ออาชีพครู ครูต้องมีศรัทธาต่องานครู สนใจที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะมิต่อลูกศิษย์ เพื่อนครูด้วยกัน ผู้ปกครอง หรือผู้บริหารก็ตาม ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ได้รับความสำเร็จอย่างดี นอกจากนี้ครูต้องตั้งใจพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอด้วย

อร่าม หิรัญวรรณ (2542 : 145) กล่าวว่า ครูต้องมีความศรัทธาในอาชีพของตน หากมีศรัทธาในอาชีพครูและความเป็นครูของตนแล้ว นอกจากจะทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของครูได้อย่างครบถ้วนแล้ว ยังช่วยให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตส่วนตัว และสถาบันวิชาชีพครูก็จะได้รับความเชื่อถือจากสังคมทั่วไปด้วย

จักรินทร์ ปัจฉิมมะ (2545 : 6) กล่าวว่า ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู หมายถึง เชื่อนั่นในวิชาชีพครูด้วยตระหนักว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม รวมทั้งปกป้องเกียรติของวิชาชีพครู ซึ่งแนวคิดคล้ายคลึงกับ ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ที่กำหนดไว้ว่า ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู หมายถึง การแสดงออกด้วยความชื่นชมและเชื่อนั่นในอาชีพครูด้วยตระหนักว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม ครูพึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจ รวมทั้งปกป้องเกียรติภูมิของอาชีพครู เข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนวิชาชีพครู

จากแนวคิด สรุปได้ว่า เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง คุณลักษณะของครูที่รักศรัทธา ชื่นชมและมีความเชื่อนั่นต่ออาชีพครู ซึ่งเป็นผลให้ครูปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยความเต็มใจภูมิใจ นั่นก็คือปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เครื่องมือการวัดเจตคติ

เนื่องจากเจตคติเป็นมโนภาพ (Concept) ที่วัดได้ยาก เครื่องมือการวัดจึงมีได้หลายรูปแบบ แล้วแต่สถานการณ์ที่ต้องการวัด ล้วน สายยศ (2543 : 60 - 64) ได้เสนอ เครื่องมือที่นิยมใช้กันมีอยู่ 5 ชนิด คือ

1. การสัมภาษณ์ (Interview) หมายถึง การพูดคุยกันอย่างมีจุดหมายผู้สัมภาษณ์ ที่ต้องฟังมากกว่าพูดและต้องไม่หุ้บหู่บจะต้งยัดแนววัตถุประสงค้ที่จะวัดและบันทึกไว้ได้อย่าง ถูกต้อง การสัมภาษณ์จะต้องสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์ให้ได้เป็นมาตรฐานก่อน ข้อคำถาม แต่ละข้อต้องกระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบความรู้สึกต่อเป้าเจตคติที่ผู้ทำการสัมภาษณ์ ต้องการ ได้ ข้อคำถามหรือข้อรายการนั้นต้องเขียนเน้นความรู้สึก ที่สามารถวัดเจตคติให้ตรงเป้าหมาย การ เตรียมคนและเตรียมเครื่องมือการวัด จึงเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนสร้างข้อคำถาม จะต้อง คำนึงถึงระยะเวลาลักษณะของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วย ข้อคำถามควรถามครอบคลุมทั้งทางบวกและ ทางลบ เพื่อจะได้ใช้ประเมินเปรียบเทียบความรู้สึกที่แท้จริง

2. การสังเกต (Observation) หมายถึง การเฝ้ามองดูสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างมีจุด มุ่ง หมาย เครื่องมือสำคัญของการสังเกตคือ ตาและหูนั่นเอง การเฝ้าดูและจดบันทึกข้อรายการ (Check list) ที่จะใช้ในการสังเกตจึงควรเตรียมไว้ให้พร้อม การสังเกตที่ดีก็ต้งฝึกเหมือนกันจึงจะทำ หน้าที่ได้ถูกต้องสมบูรณ์ ผู้สังเกตควรจะเป็นผู้ที่รับรู้และมีประสาทตาดี มิฉะนั้นแล้วจะทำให้ ข้อมูลคลาดเคลื่อน ในการสังเกตเจตคติของคนนั้นต้องใช้เวลาเพื่อหาความแน่นอนของการเกิด พฤติกรรมนั้น ๆ การเขียนข้อรายการของพฤติกรรมจึงต้องเตรียมไว้ก่อน การสังเกตแต่ละครั้งแต่ ละเวลาถ้าพฤติกรรมนั้นปรากฏก็จะบันทึกไว้ทันที

3. การรายงานตนเอง (Self-report) เครื่องมือแบบนี้ต้องการให้ผู้ถูกทดสอบแสดง ความรู้สึกของตนเองตามสิ่งเร้าที่เขาได้สัมผัส นั่นคือสิ่งเร้าที่เป็นข้อความ ข้อคำถามหรือภาพ เพื่อให้ผู้ทดสอบแสดงความรู้สึกออกมาอย่างตรงไปตรงมานั่นเอง แบบทดสอบหรือมาตราวัดที่ถือว่าเป็นมาตรฐาน (Standard form) เป็นแนวการสร้างของ เทอร์ส โตนส์ (Thurstone) กัตแมน (Guttman) ลิเคอร์ท (Likert) และออสกู๊ด (Osgood) ส่วนการวัดเจตคติแบบรายงานตนเอง ยังมีวิธี อื่น ๆ อีกมาก แต่ไม่ถือว่าเป็นรูปแบบมาตรฐาน ซึ่งสร้างแล้วแต่จุดมุ่งหมายของการสร้าง หรือการ วัดเป็นคราว ๆ ไป

4. เทคนิคการจินตนาการ (Projective techniques) แบบนี้อาศัยสถานการณ์ หลายอย่างไปเร้าผู้สอบ สถานการณ์ที่กำหนดให้จะไม่ม้โครงสร้างที่แน่นอน ทำให้ผู้สอบจะต้ง จินตนาการออกมาตามแต่ประสบการณ์เดิมของตน แต่ละคนจะแสดงออกมาไม่เหมือนกัน เช่น ประเภทให้เติมประโยคให้สมบูรณ์ ภาพนามธรรม เดิมเรื่องราวสั้น ๆ เล่นิทานจากภาพ ฯลฯ การ แปลความหมายอาศัยผลจากการตอบสิ่งที่กล่าวมาแล้วก็พอจะรู้ได้ว่าผู้นั้นมีเจตคติอย่างไรต่อเป้า เจตคตินั้น ๆ

5. การวัดทางสรีระภาพ (Physiological measurement) การวัดด้านนี้อาศัย เครื่องมือไฟฟ้าหรือเครื่องมืออื่น ๆ ในการสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงสภาพร่างกาย เช่น การใช้

เครื่องกลป้อนอัตโนมัติชนิดหนึ่ง เพื่อวัดดูความต้านทานกระแสไฟฟ้าในผิวหนัง เมื่อคนเกิดความเปลี่ยนแปลง ในอารมณ์ส่วนผสมของสารเคมีต่าง ๆ จะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพปกติ เรียกว่า มีกระแสไฟฟ้าไหล สามารถเปลี่ยนแปลงขนาดได้ เครื่องมือวัดทางไฟฟ้า ก็จะสามารถวัดตรวจสอบเปรียบเทียบกับขณะที่ร่างกายอยู่ในสภาพปกติได้

วิธีการวัดเจตคติที่นิยมใช้กันมากที่สุดอีกวิธีหนึ่ง คือ วิธีวัดของลิเคอร์ท (Likert scale) วิธีการวัดของออสกู๊ด (Osgood) นอกจากนี้ยังมีวิธีการวัดของเทอร์สโตน (Thurstone) วิธีการวัดของกัตแมน ซึ่งแต่ละวิธีเน้นหลักการมากน้อยแตกต่างกันเป็นการยากที่จะกล่าว่วิธีใดดีที่สุด แต่วิธีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สร้างและผู้ใช้ คือ วิธีที่สร้างขึ้นตามแนวของลิเคอร์ท เพราะการสร้างเครื่องมือวัดเจตคตินี้มีจุดเด่นมีความเรียบง่ายและไม่ซับซ้อน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อวิชาชีพครู

บัวจันทร์ ทะระมา (2540 : 47 - 53) ได้ศึกษาเรื่อง เจตคติที่มีต่อวิชาชีพครูของครูประถมศึกษาในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองเชียงใหม่ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2539 พบว่า ทั้งครูชายและครูหญิงมีเจตคติต่อวิชาชีพครูในระดับดี โดยครูหญิงจะมีเจตคติอยู่ในระดับสูงกว่าครูชายเล็กน้อย จากการศึกษาผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ครูส่วนใหญ่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ถึงแม้ว่าจะเปลี่ยนแปลงอาชีพได้ก็ยังคงต้องการที่จะเป็นครูต่อไป

ณัฏกานต์ สิทธิโชคสกุลชัย (2543 : 52 - 58) ได้วิจัยเรื่อง เจตคติต่อวิชาชีพครูของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองลำพูน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองลำพูนมีเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับดีมากทั้ง 6 ด้าน โดยเรียง ลำดับความสำคัญจากมาก ไปน้อย คือ ด้านความร่วมมือร่วมใจระหว่างครูด้านการควบคุมและปฏิบัติตามจรรยาครู ด้านลักษณะอาชีพ ด้านความมั่นคงสิทธิเสรีภาพทางวิชาชีพครู ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ และด้านความสถานภาพของครู

ว่าที่ร้อยเอก ธนพัตน์ จันทร์มูด (2547 : 101 - 111) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสัจจการแห่งตนและเจตคติในการประกอบวิชาชีพครูของครู โรงเรียนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนคาทอลิกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู โดยภาพรวม และเป็นรายด้านทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความรู้ด้านคุณธรรม ด้านเกียรติยศและชื่อเสียงด้านบริการ และสวัสดิการ ด้านการสอน ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์กับชุมชนและด้านเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ครูที่มีเพศต่างกัน อายุในการทำงานต่างกัน และสถานภาพในการดำเนินชีวิตของครูต่างกัน มีระดับเจตคติที่ดีต่อการประกอบวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลาติโป (Ladipo อ้างถึงใน อุบล วรรณพาด. 2544 : 34) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติต่ออาชีพครู ของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองซิกาโก โดยใช้การสอบถามจากครูจำนวน 130 คน สัมภาษณ์ครูอีก 30 คน ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติอย่างมากคือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้น และความสำเร็จในชีวิต

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับเจตคติต่อวิชาชีพครู สรุปได้ว่า เจตคติต่อวิชาชีพครู มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผลการศึกษานำไปปรับปรุงและพัฒนาตัวครูรวมถึงกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์

ความหมายของมนุษยสัมพันธ์

วิจิตร อาวะกุล (2542 : 25) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นการติดต่อเกี่ยวข้องกับระหว่างมนุษย์อันจะเป็นสะพานทอดไปสู่การวางมิตว ขณะมิตรและจงใจกัน รวมทั้งการสร้างและพัฒนาตนเองให้เป็นที่รู้จักรักใคร่แก่กันทั่วไป ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย เป็นการสร้างตนให้เป็นคนดีของสังคม

ประภาพรรณ ธงอินเนตร (2542 : 134) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ คือ ทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ ที่จะใช้ในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น เป็นเครื่องมือในการผูกมิตร ประสานประโยชน์และทำให้การดำรงชีวิตและการดำเนินงานในสังคมมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี

พิชัย ไชยสงคราม (2543 : 51) กล่าวว่า ครูต้องมีลักษณะทางด้านสังคม คือ ครูต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยต้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับศิษย์ เพื่อนครู ผู้ปกครอง และบุคคลทั่วไป

สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออก เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

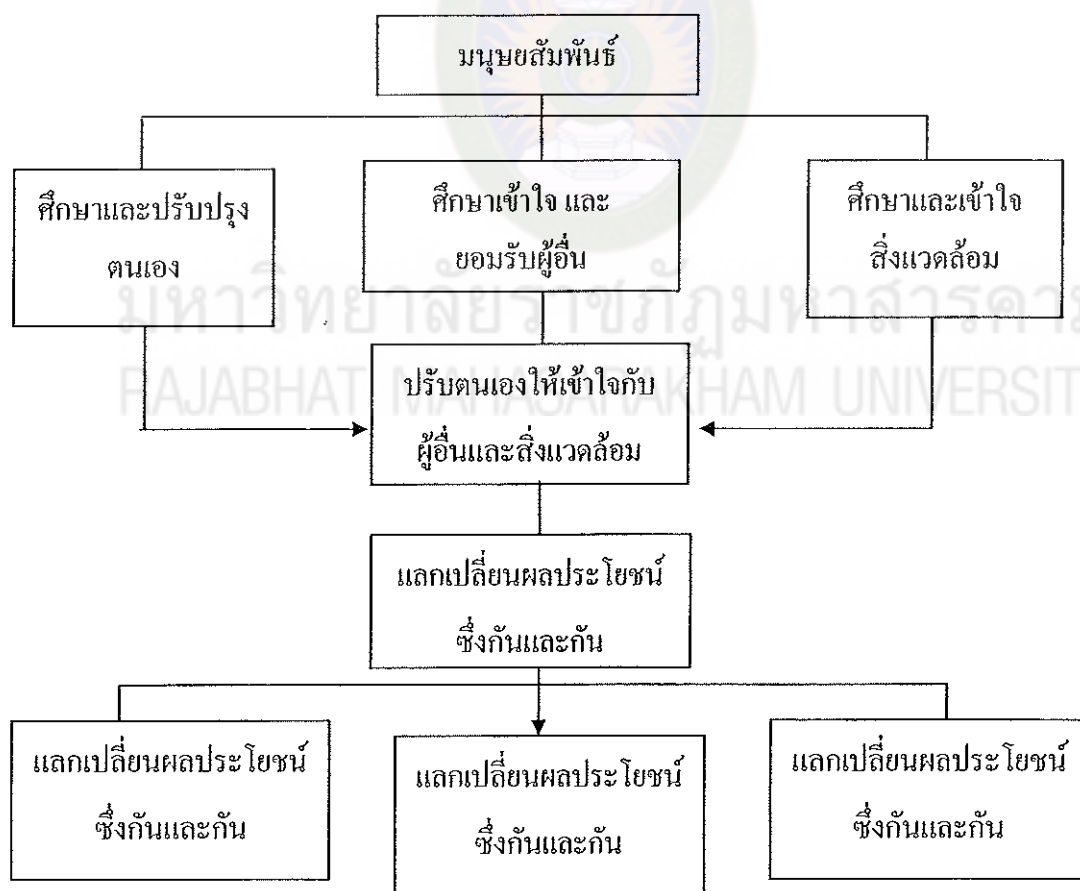
องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์จะเกิดขึ้นมาได้ก็ต่อเมื่อมีองค์ประกอบต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน องค์ประกอบที่สำคัญของมนุษยสัมพันธ์มี 3 ประการ ดังนี้ คือ

1. การเข้าใจตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรู้ว่าตัวเองเป็นใครมีความสามารถมากน้อยเพียงใดมีจุดดีเด่น และจุดอ่อนอยู่ที่ไหน การรู้จักตนเองทำให้เกิดความเข้าใจตนเองได้ เช่น สิทธิหน้าที่คุณค่าต่าง ๆ ของตนเองอันจะนำไปสู่การยอมรับนับถือตนเองและผู้อื่น

2. การเข้าใจผู้อื่น หมายถึง รู้ว่าคนที่เราจะติดต่อสัมพันธ์ด้วยเป็นใครมีภูมิหลังอย่างไร มีความคิด ความเชื่อและคุณค่าที่ยึดถืออย่างไร มีความต้องการหรือความปรารถนาอย่างไร เรายอมรับเขาได้มากน้อยเพียงใด รวมทั้งการยอมรับในคุณค่าและความเป็นมนุษย์ของเขาด้วย

3. การจูงใจคนอื่น หมายถึง ความสามารถในการเอาชนะจิตใจของบุคคลอื่นด้วยสันติวิธี ด้วยความพึงพอใจของเขา และด้วยความเต็มใจของเขา ทำให้เขาเกิดความรู้สึกสละสลวยตามโดยไม่เคลือบแคลงใจใด ๆ ซึ่งการเอาชนะใจคนขึ้นอยู่กับเทคนิคในการจูงใจคนเป็นสำคัญ มนุษย์สัมพันธ์เกิดขึ้นได้ด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ การรู้จักตนเอง การเข้าใจคนอื่นและสภาพแวดล้อมที่ดี ดังในแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 แสดงองค์ประกอบและผลของการสร้างมนุษยสัมพันธ์

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุษย์ (2541 : 112-114) ให้ความเห็นว่า มนุษย์สัมพันธ์ จะเกิดขึ้นได้จากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) รู้จักตนเอง 2) เข้าใจผู้อื่น 3) สภาพแวดล้อมที่ดี

ปริพันธ์ อภิวัฒน์การบุญ (2543 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า การพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ ต้องทำควบคู่ไปกับการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจ โดยเริ่มจากการพัฒนาตัวคน เพื่อสร้างปรุ่่งแต่งบุคคลความภูมิใจในตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรม ที่มีประสิทธิ ภาพบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตัวเองสูง มัก ได้รับความสำเร็จทั้งด้านวิชาการและด้านสังคม

จากการศึกษาองค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ สรุปได้ว่า องค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ประกอบด้วยหลักสำคัญ 4 ประการ คือ การเข้าใจตนเอง การเข้าใจผู้อื่น การยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น และการสร้างสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์สัมพันธ์

สุนันทา เลานันท์ (2544 : 138 - 146) กล่าวถึง ทักษะการปฏิสัมพันธ์ไว้ว่า ทักษะในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งในที่ทำงานและระหว่างที่ทำงาน เรียกว่า ทักษะในการปฏิสัมพันธ์ (Interaction Skill) หรือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skill) นับเป็น เรื่องที่ได้รับความสนใจอย่างมากในการสร้างทีมงาน สิ่งหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างดีนั้น มีผลกระทบโดยตรงต่อกระบวนการทำงาน เป็นทีมและศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิ ภาพ

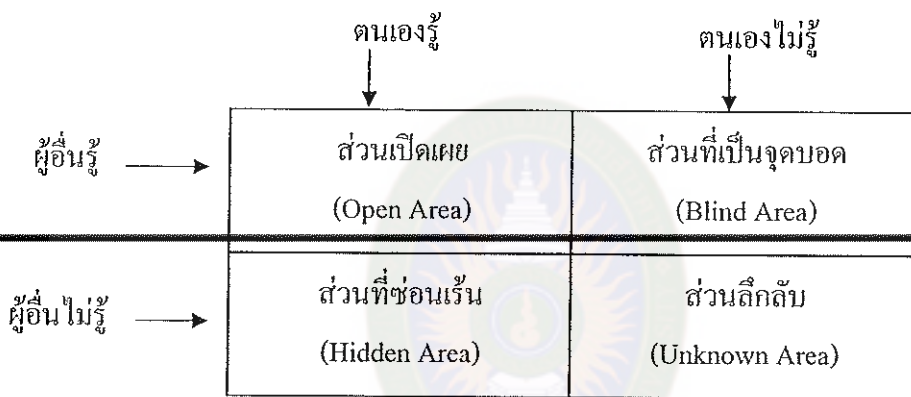
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม ประกอบด้วย

1. ความไว้วางใจและการเปิดเผย (Trust and openness)
2. ความประทับใจครั้งแรก (First impression)
3. ความคาดหวังที่มีต่อกันและกัน (Mutual expectation)
4. รูปแบบในการปฏิสัมพันธ์ (Interaction styles)

รูปแบบในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะพัฒนาในทางที่ดีหรือไม่นั้น นอกจาก ขึ้นกับความคาดหวังแล้ว ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญอีก 2 ประการ คือ ความพร้อมที่จะเปิดเผยตนเอง (Self-disclosure) ให้อีกฝ่ายหนึ่ง ได้เข้าใจถึงความคาดหวังและความสามารถของตนและความพร้อมที่จะรับฟังข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจตนเองอันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาตนให้สอดคล้องกับความคาดหวังอีกฝ่ายหรือปรับปรุงความคาดหวังของตน ที่มีต่ออีกฝ่ายให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงให้มากขึ้น (เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์ และ ปันรศ มาลากุล ณ อยุธยา. 2531 : 49) การพิจารณาระดับของการเปิดเผยตนเองและระดับของความพร้อมในการรับฟังข้อมูลย้อนกลับจะช่วยให้สมาชิกทีมงานเข้าใจถึงรูปแบบของตนในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ซึ่งแต่ละแบบจะมีผลต่อคุณภาพของความสัมพันธ์ในทางที่แตกต่างกัน ในที่นี้ขอเสนอแนวคิดของ
2 ทฤษฎีดังนี้

ทฤษฎีหน้าต่าง Johari (The Johari – Window Theory) ผู้พัฒนาทฤษฎีนี้คือ Luft and Ingham นักจิตวิทยาทั้ง 2 นี้ได้เสนอทฤษฎีนี้ในปี ค.ศ. 1955 โดยใช้ชื่อว่า หน้าต่าง โจฮารี :
รูปแบบการตระหนักรู้การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้รูปแบบแสดงพฤติกรรมของบุคคล
เมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมและเพื่อให้ตระหนักรู้ถึงสัมพันธ์ภาพ ระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้น รูปแบบ
ของความสัมพันธ์ของบุคคลแสดงได้ดังแผนภาพที่ 5



แผนภาพที่ 5 พฤติกรรมตามแนวความคิดทฤษฎีหน้าต่าง โจฮารี

จากแผนภาพที่ 5 ซึ่งเปรียบเสมือนหน้าต่าง 4 บาน บางที่เรียกว่า หน้าต่างหัวใจ
จะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรม 4 แบบ ดังนี้

1. ส่วนที่เปิดเผย หมายถึง บริเวณพฤติกรรมภายนอกที่แสดงออกอย่าง
เปิดเผย เป็นพฤติกรรมเจตนาที่บุคคลแสดงออกแล้วรู้ว่าตนเองแสดงพฤติกรรมอะไรมีจุดมุ่งหมาย
อย่างไรทำให้ผู้อื่นรับรู้พฤติกรรมและเจตนาของเรา ในขณะเดียวกันก็รับรู้พฤติกรรมและเจตนา
ของผู้อื่น

2. ส่วนที่เป็นจุดบอด หมายถึง บริเวณพฤติกรรมที่ตนเองแสดงออก
โดยไม่รู้ตัว ไม่มีจุดหมายและไม่มีเจตนาที่แสดงออกไปแต่บุคคลสามารถรับรู้ได้ และสังเกตเห็น
ได้

3. ส่วนซ่อนเร้น หมายถึง บริเวณที่พฤติกรรมปกปิด เป็นพฤติกรรมหรือ
ความรู้สึกความคิดบางอย่างที่บุคคลเก็บไว้เป็นความลับส่วนตัว ซ่อนไว้ในใจ ไม่แสดงให้อีกฝ่าย
ทราบ หรือเข้าใจแต่ตนเองเท่านั้นที่จะรู้ เช่น จุดอ่อน ปมด้อย หรือความผิดพลาด

4. ส่วนลึกลับ หมายถึง บริเวณที่พฤติกรรม หรือความรู้สึกบางอย่างที่บุคคล แสดงออกมาโดยไม่รู้ตัว ตนเองไม่เคยรู้ ไม่เข้าใจมาก่อน เช่นนั้น

ทฤษฎีหน้าต่าง Johari มีประโยชน์ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และ ทีมงาน ในการปฏิสัมพันธ์ของทีมงานอาจใช้ทฤษฎีเป็นหลักในการพิจารณา เพื่อให้สมาชิกรู้จัก ตนเองและผู้อื่นให้ดียิ่งขึ้น โดยการสังเกตพฤติกรรมส่วนที่เปิดเผยของผู้อื่นและขยายส่วนที่เปิดเผย ของตนเองให้กว้างขึ้นเพื่อจะทำให้ผู้อื่นเปิดเผยตนเองด้วย

ทฤษฎีการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ (Transaction Analysis : T.A.) ผู้พัฒนา ทฤษฎีนี้คือ Eric Berne แนวคิดทฤษฎีนี้ จะช่วยให้บุคคลรู้จักบุคลิกภาพของตนและผู้อื่นดีขึ้น เข้าใจในการติดต่อสื่อสาร เข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น และรู้จักนำความรู้ ทฤษฎีไปใช้ในการ ปรับตัวในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

เบอร์เน (Berne, 1997 : อ้างถึงใน สุพันธ์ เทาพันธ์, 2544 : 144) ได้วิเคราะห์ โครงสร้างองค์ประกอบที่สำคัญของบุคลิกภาพของมนุษย์ โดยเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลที่ แสดงออกแตกต่างกันนั้น สามารถแบ่งออกได้ 3 สภาวะ คือ

1. สภาวะแบบบิดามารดา (Parent State : P) ในสภาวะนี้อารมณ์ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่แสดงออกจะสะท้อนให้เห็นธรรมชาติของผู้เป็นพ่อ แม่ ซึ่งอาจมี 2 ลักษณะ คือ ถ้ามแสดงออกในลักษณะของความรักใคร่เอ็นดูห่วงใยหวังดีและปลอดภัย ซึ่งจัดเป็น พฤติกรรมทางบวกในขณะเดียวกันมีการตำหนิวิพากษ์วิจารณ์ใช้อำนาจบังคับ ขอบออกคำสั่ง เยาะเย้ย ถากถาง ประชดซึ่งนับเป็นพฤติกรรมทางลบ

2. สภาวะแบบผู้ใหญ่ (Adult State : A) ในสภาวะนี้ความรู้สึก ทัศนคติ และ แบบพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นเหตุผลที่ตั้งอยู่บนฐานของข้อเท็จจริง มีจุดมุ่งหมาย คำนึงถึงข้อดี ข้อจำกัด ปราศจากอคติ ไม่ใช้อารมณ์หรือความคิดเห็นส่วนตัว และตัดสินใจในลักษณะที่เป็นผู้มี วุฒิภาวะใช้ข้อมูลและเหตุผลประกอบ

3. สภาวะแบบเด็ก (Child State : C) ในสภาวะนี้ความรู้สึก ทัศนคติและแบบ พฤติกรรมที่แสดงออกจะอยู่ในลักษณะที่ขาดวุฒิภาวะ ขาดเหตุผล ไม่มีความรับผิดชอบ แสดง อารมณ์ทั้งโกรธ ก้าวร้าว ร้องไห้ สนุกสนาน ร่าเริง สดชื่น มีความอยากรู้อยากเห็น มีชีวิตชีวา เป็นต้น

สภาวะดังกล่าวข้างต้นมีอยู่ในบุคคลทุกคน บุคลิกภาพที่สมบูรณ์ทั้งนั้น จะต้องมีการผสมผสานกันอย่างเหมาะสม ระหว่างพฤติกรรมบิดามารดากับสภาวะผู้ใหญ่ที่มีเหตุผลและ สภาวะเด็กที่ร่าเริง สนุกสนาน มีความสุข เศร้าโศก เสียใจ ตลอดจนอยากรู้อยากเห็น แนวทางที่ใช้ ในการพิจารณาพฤติกรรมของสภาวะต่าง ๆ คือ การมองดูที่บุคคลหรือตัวเรา

การวัดและประเมินมนุษยสัมพันธ์

เพ็ญญา สังข์สุวรรณ (2547 : 29-30) มนุษยสัมพันธ์เป็นพื้นฐานของการทำกิจกรรมร่วมกันของมนุษย์ มนุษยสัมพันธ์เริ่มต้นจากการที่บุคคลเห็นความจำเป็นที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน และเริ่มสร้างมนุษยสัมพันธ์ด้วยการสำรวจหรือประเมินตนเอง และปรับปรุงตนเอง การเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลจำเป็นต้องทราบและทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ในบุคคลสองฝ่ายคือผู้อื่นและตัวเรา การวัดและประเมินมนุษยสัมพันธ์เป็นการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มคน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของคน อันจะเป็นประโยชน์ในด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์มี 2 ลักษณะ คือ การพัฒนา ลักษณะที่แสดงออกภายนอก เช่น การยิ้ม การทักทายผู้อื่น การแต่งกาย กิริยา มารยาทต่าง ๆ เป็นต้น มนุษยสัมพันธ์จึงควรเกิดจากระดับสภาพหรือสถานะของจิตใจพร้อมที่จะปรับปรุงตนเอง โดยมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นสามารถที่จะตอบสนองในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลและความต้องการของบุคคลอื่น ซึ่งจะทำให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ด้วยความพอใจท่ามกลางบรรยากาศของความเข้าใจซึ่งกันและกัน

วิธีการวัดและประเมินมนุษยสัมพันธ์จึงสามารถวัดและประเมินด้วยวิธีการต่อไปนี้ คือ การใช้กระบวนการกลุ่ม การวัดและประเมินมนุษยสัมพันธ์โดยวิธีกระบวนการกลุ่ม กระบวนการกลุ่มเป็นวิทยาการแขนงหนึ่งที่สร้างความเข้าใจเรื่องกลุ่มซึ่งครอบคลุมในเรื่องพฤติกรรมลักษณะของกลุ่มการรวมกลุ่ม กระบวนการในการทำงานกลุ่มการแก้ปัญหา การตัดสินใจในการสร้างสัมพันธภาพอันดีในกลุ่ม ตลอดจนการพัฒนาความเข้าใจตนเองและผู้อื่นเป็นทางเลือกทางหนึ่งที่จะใช้ศึกษาพฤติกรรมมนุษย์เมื่อได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพราะจะมีการตกลงและแก้ปัญหาบางประการร่วมกัน ซึ่งสามารถทำได้ด้วยวิธีการดังนี้

1. การสังเกต ควรสังเกตการทำงาน กระบวนการทำงาน พฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบทบาทผู้นำผู้ตามในกลุ่ม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของกลุ่มให้มากกว่าที่จะเพ่งเล็งในเรื่องของผลงาน
2. การให้ทำกิจกรรม กิจกรรมที่ให้นักเรียนทำมีหลายลักษณะ เช่น การแสดงบทบาทสมมติ การอภิปราย การรายงาน เป็นต้น
3. การซักถาม จะต้องซักถามสมาชิกหรือนักเรียนให้ทั่วถึง ใช้คำถามที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้คิดค้นเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันแทนการเน้นถามเป็นรายบุคคลเพียงอย่างเดียว
4. การสอบ ถือว่าเป็นกระบวนการหนึ่งของการวัดผล การสอบอาจทำในหรือนอกเวลาเรียนหรือสอบเป็นกลุ่ม

5. การจัดพฤติกรรมที่กลุ่มไม่พึงประสงค์ เช่น การขาดความรับผิดชอบ สมาชิกในกลุ่มต้องกำหนดเกณฑ์หรือกติกาในการทำงานร่วมกันเพื่อความเป็นธรรมและเป็นแนวปฏิบัติในการทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลมนุษยสัมพันธ์ เป็นการศึกษเกี่ยวกับกลุ่มคน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของคนอื่น จะเป็นประโยชน์ในการทำงานของกลุ่มให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การวัดและประเมินมนุษยสัมพันธ์ จึงสามารถทำได้โดยวิธีกระบวนการกลุ่มทำให้แก้ปัญหามนุษยสัมพันธ์ได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์

ชายแดน สัมภา (2548 : 59 - 61) ได้ศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการ สถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูมีทัศนคติต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีทัศนคติต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กนิษฐา ดอกทุเรียน (2550 : 83 - 88) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษา แบบกลุ่มระหว่างทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเผชิญความจริงกับทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบ เกสตัลต์ต่อการมีมนุษยสัมพันธ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ตามหลักทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเผชิญความจริงและตามหลักทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบ เกสตัลต์สามารถช่วยให้นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์สูงขึ้น ได้จึงควรส่งเสริมให้ครูผู้ให้คำ ปรึกษานำ ทฤษฎีทั้งสองนี้ไปใช้ปรับปรุงการมีมนุษยสัมพันธ์ของนักเรียนตามความเหมาะสม

กอบาน (Gaban. 1982 : 1266 - A) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะการบริหารงานด้าน มนุษยสัมพันธ์ โดยสำรวจจากศึกษาธิการและผู้อำนวยการ โรงเรียน พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติคือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน

โคโมทซ์ (Komote. 1993 : 3576 - A) ได้ศึกษาเรื่องมนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัย สำคัญของการบริหาร โรงเรียนคนผิวดำในแอฟริกาใต้ จากการศึกษา พบว่า เรื่องมนุษยสัมพันธ์มี ความสัมพันธ์กับมนุษยสัมพันธ์แต่มนุษยสัมพันธ์เกิดมาใน โลกและเป็น ไปตามกฎธรรมชาติซึ่งส่วนใหญ่อาศัย การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน

เอสกาลา และ คณะ (Escala and others. 1989 : 69) ได้ศึกษาเกี่ยวกับมนุษย สัมพันธ์ในองค์กร เพื่อหารูปแบบการประเมินผลประสิทธิภาพขององค์กรภายในประเทศที่กำลัง

พัฒนา โดยทำการศึกษาประเทศโดมินิกัน พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์การ คือ มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านสถานภาพของแต่ละบุคคลและปัญหาในด้านตำแหน่งหน้าที่ ล้วนส่งผลต่อมนุษยสัมพันธ์ของบุคคลมากน้อยต่างกัน นอกจากนี้เหตุผลอีกประการหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การที่ผู้บริหารขาดทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมนุษยสัมพันธ์สามารถที่จะเสริมสร้างและพัฒนาได้ ดังนั้น การมีมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมเพื่อให้การทำงานในองค์การดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อย

5. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กู๊ด (Good. 1973 : 376) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจมี 2 ลักษณะ คือ (1) พิจารณาแนวกว้าง หมายถึง กระบวนการปลุกใจ สนับสนุนและกิจกรรมกำหนดทิศทางบางอย่างในการกระตุ้นพฤติกรรมหรือสนับสนุนเป้าหมาย (2) เป็นศิลปะในการประยุกต์ใช้เครื่องกระตุ้นและปลุกใจความสนใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายและความต้องการ Steer and Porter (1979 : 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้อยู่ ซึ่ง พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542 : 140) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงที่ทำให้บุคคลมีความต้องการจะกระทำการสิ่งต่าง ๆ ทั้งในหน้าที่การงาน และเรื่องราวส่วนตัวให้สำเร็จ ลุล่วง สอดคล้องกับ เดิมศักดิ์ คชาวิช (2546 : 153) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงที่เกิดจากความต้องการที่จะพยายามทำกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดที่ได้รับมอบหมายหรือที่รับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ไม่ว่าจะงานนั้นจะมีความยากลำบากหรือประสบปัญหาอุปสรรคมากน้อยเพียงใดก็ตาม บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะอดทนและไม่เกิดความย่อท้อ ในทางตรงข้ามกลับยิ่งพยายามหาทางฟันฝ่าและเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เหล่านั้นด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จและความภาคภูมิใจที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง

เอ็นไซโครพีเดีย บริเทนนิกา (Encyclopedia Britannica. 1973 : 191 อ้างถึงในทองใบ สุคชารี. 2543 : 193) บัญญัติไว้ว่าแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความสามารถ (Ability) และความปรารถนา (Desire) ที่เป็นปัจจัยที่กำหนดให้บุคคลกระทำการสิ่งต่าง ๆ ส่วน กรอเลียร์ อินเตอร์เนชันนอล เอ็นไซโครพีเดีย (Grolier International Encyclopedia. 1991 : 610 อ้างถึงในทองใบ สุคชาลี. 2543 : 193) นิยามความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการแสดงพฤติกรรม

กิตติมา ปรีคีติก (2529 : 159) ได้อธิบายว่าแรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายหรือรางวัลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนทำตามวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับแรงจูงใจเปรียบเทียบกับเสมือนพลังผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น

ทองใบ สุคชารี (2543 : 194) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง วิธีการที่จะทำให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้เงื่อนไขที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายส่วนบุคคล

พวงเพชร วัชรอยู่ (2542 : 1) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การพยายามให้ผลตอบแทนในการทำงานของคน ตามความต้องการของเขาและต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดสอดคล้องตามเป้าหมายของการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของแรงจูงใจ สรุปได้ว่า แรงจูงใจของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของตนเองจนงานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความสนใจในเรื่องของแรงจูงใจในหมู่นักจิตวิทยาเป็นไปอย่างกว้างขวางเพราะถือว่าแรงจูงใจเป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรมของมนุษย์จึงทำให้มีหลายความเชื่อ มีหลายทฤษฎีแต่เนื่องจากพฤติกรรมของมนุษย์ค่อนข้างซับซ้อน จึงไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมได้ทุกอย่าง ทุกทฤษฎีต่างก็มีความคล้ายคลึงและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน จึงเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ดังนี้

ทองใบ สุคชารี (2543 : 199 - 219) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีหลายทฤษฎี ได้จำแนกออกเป็น 4 ลักษณะดังนี้

1. ทฤษฎีจำแนกตามวิวัฒนาการ (Theory Perspectives)
2. ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในมิติของสาระสำคัญ (Content Perspectives)
3. ทฤษฎีสร้างแรงจูงใจแบบกระบวนการ (Process Perspectives on

Motivation)

4. จำแนกตามการเสริมแรง (Reinforcement Perspectives)

1. ทฤษฎีจำแนกตามวิวัฒนาการ (Theory Perspectives) ทฤษฎีจำแนกตามวิวัฒนาการการจะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.1 แรงจูงใจแบบดั้งเดิม (The Traditional Approach) แรงจูงใจแบบดั้งเดิมนั้นเป็นผลงานของเทลเลอร์ (Taylor. 1911 : 201 อ้างถึงใน ทองใบ สุดชาติ. 2543 : 199) ได้รับการยกย่องว่าดีที่สุดในยุคแรก โดยเทลเลอร์ (Taylor) ได้ตั้งฐานคิดว่า “สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่จูงใจให้พนักงานแต่ละคนทำงาน” ฐานคิดอื่นของการสร้างแรงจูงใจพนักงานตามแนวคิดดั้งเดิมอีกประการหนึ่งคือ จำนวนเงินที่พนักงานรับ จะมีความสำคัญมากกว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดังนั้นพนักงานจะทำงานอะไรก็ได้ที่ช่วยให้เขาได้รับค่าจ้างมากพอ

1.2 แรงจูงใจตามทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (The Human Relations Approach) แรงจูงใจในการทำงานตามวิธีการของกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ให้ความสำคัญกับบทบาทของกระบวนการทางสังคม (Social Processes) ในการทำงานฐานคิดหลักของทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์เชื่อว่า “พนักงานต้องการจะมีความรู้สึกรู้สึกว่าเขาเป็นผู้ที่มีประโยชน์ (Useful) และเป็นผู้ที่มีความสำคัญ (Important) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความต้องการทางสังคม (Social Needs) มีความสำคัญยิ่งในแรงจูงใจให้พนักงานทำงานมากกว่าที่จะใช้เงินเป็นปัจจัยในแรงจูงใจ”

1.3 แรงจูงใจตามทฤษฎีทรัพยากรมนุษย์ (The Human Resources Approach) เป็นทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่พัฒนาต่อเนื่องจากทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ โดยมีฐานคิดที่สำคัญว่า “การให้การสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน อีกทั้งจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าให้กับพนักงานและองค์กร ภายใต้หลักการและความเชื่อที่ว่า พนักงานทุกคนมีความสำคัญและพร้อมที่จะให้การสนับสนุนแก่องค์กร”

2. ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในมิติของสาระสำคัญ (Content Perspectives) ในการจำแนกทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในมิติของสาระสำคัญ แบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (The Need Hierarchy Approach) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากนักทฤษฎีอย่างกว้างขวาง โดยมีฐานคิดที่สำคัญของทฤษฎีว่า “มนุษย์มีความต้องการแตกต่างกันและสามารถจัดเป็นลำดับขั้นของความต้องการได้” ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในประเภทนี้มี 2 ทฤษฎี ดังนี้

2.1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (Maslow's General Theory of Human Motivation) Maslow ได้ตั้งสมมติฐานแห่งการจูงใจไว้ดังนี้ ศรีสุรางค์ บรรหาร และคนอื่น ๆ (2542 : 176-177)

1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมึผลตลอดเวลา
ไม่มีที่สิ้นสุด

2) ความต้องการที่ได้รับตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป

3) ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปสูงตามความสำคัญของลำดับความต้องการของมนุษย์ คือ

3.1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการให้ชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิเหมาะสม เป็นต้น

3.2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ภายหลังจากความต้องการด้านร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเริ่มคิดถึงความมั่นคงในอาชีพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3.3) ความต้องการทางสังคม (Social or Belongingness Needs) ได้แก่ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ ต้องการคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ๆ ทั่วไป

3.4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) มีฐานะเด่นในสังคม เป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่น ๆ ทั่วไป

3.5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของคน (Self Actualization Needs) ของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่ตนคิด

Maslow (ธงชัย สันติวงษ์. 2539 : 383 - 385) ได้สรุปลักษณะการจูงใจไว้ว่าการจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบตามลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้น 5 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีพ เช่น อาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม การนอนหลับพักผ่อน การออกกำลังกาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ในกรณีที่มนุษย์ขาดสิ่งต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วการตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จูงใจมนุษย์

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็เริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การป้องกันตัว ความสุขสบาย และความสงบ ไม่มีภัยหรือมีอันตรายความเป็นระเบียบและมีสภาพแวดล้อมเหมาะสม มีความมั่นใจที่จะมีการอยู่ดีกินดีในระยะ

ยาว เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์แสวงหาความปลอดภัยและความมั่นคงของชีวิตได้

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belongingness Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมทั้งจะได้รับมิตรภาพและความสนใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น อย่างไรก็ตามการที่คนเราสามารถเข้าสมาคมหรือกลุ่มเพื่อนฝูงได้นั้น เขาจะต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือหมู่คนในสังคมนั้นด้วย

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้คือ ความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องของความรู้ความสามารถและความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรืออยากที่จะทำให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น ในองค์การธุรกิจการดำรงตำแหน่งสำคัญ การมีที่ทำงานที่ตกแต่งสวยงาม หรือการได้พูดคุยใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ล้วนแล้วแต่เป็นความต้องการที่จะทำให้ฐานะเด่น เพื่อให้ดีเลิศเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ โดยทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความที่คิดทุกอย่าง (Self Actualization Needs) ความต้องการสูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการสนองความต้องการทั้ง 4 ชั้น อย่างครบครันแล้วมนุษย์ก็จะยังคงมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก และอยากที่จะพบกับความสำเร็จตามความนึกคิดที่คนใฝ่ฝันอยากจะได้ หรืออยากจะเป็น

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer (Alderfer's E.R.G. Theory) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer นั้นมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีของ Maslow แต่จะมีเนื้อหาบางประการที่แตกต่างกันซึ่ง เทพนคร เมืองแมน และ สวง สุวรรณ (2533 : 26 - 27) สรุปไว้ว่า Alderfer จำแนกตามความต้องการมนุษย์เป็น 3 กลุ่ม คือ

2.2.1 ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต (Existing Needs) ความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้จะรวมความต้องการด้านกายภาพกับความต้องการด้านความปลอดภัยทางด้านวัตถุที่อธิบายถึงความต้องการสองขั้นแรกในทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow เข้าไว้ด้วยกัน

2.2.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการในด้านการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ อาทิ กับสมาชิกภายในครอบครัว กับเพื่อนร่วมงาน กับเพื่อน และกับบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วย

2.2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เป็นผลมาจากการที่บุคคลมีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อม อาทิ ครอบครัว งาน และ

กิจกรรมสั้นทนาการ ความพอใจในการก้าวหน้าได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคคลได้ใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่หรือได้พัฒนาความสามารถให้มากขึ้น

จากทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow และ Alderfer สรุปได้คือ ความต้องการของบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลยังมีความต้องการทางกายอยู่ บุคคลจะมุ่งทำงาน มุ่งความปลอดภัย เมื่อตนเองปลอดภัยก็จะเกิดความผูกพันในสังคม

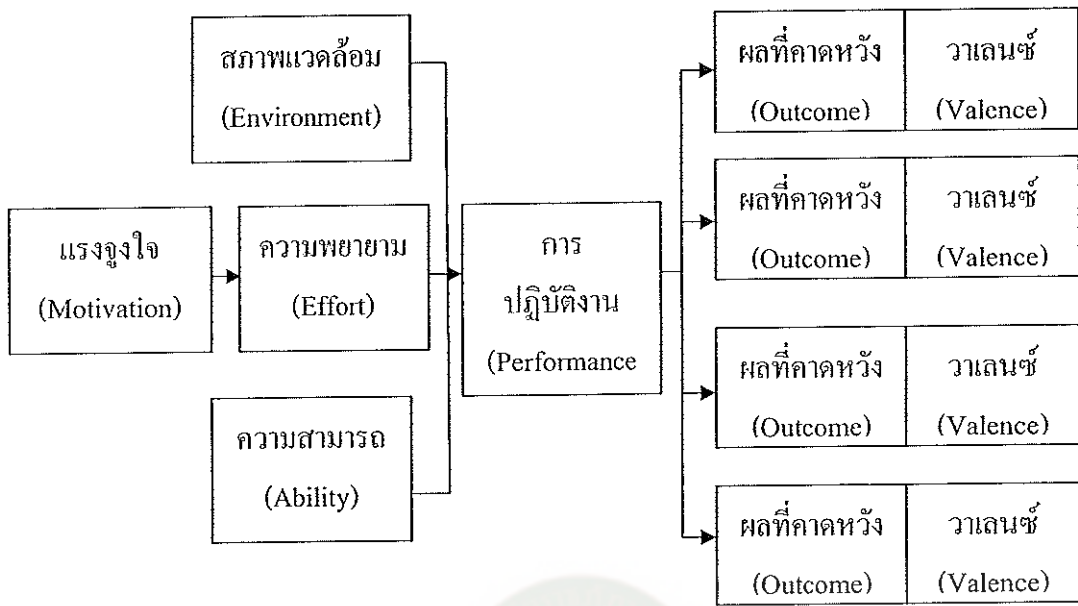
3. ทฤษฎีสร้างแรงจูงใจแบบกระบวนการ (Process Perspectives)

ทฤษฎีกระบวนการสร้างแรงจูงใจเป็นการอธิบายว่า แรงจูงใจเกิดขึ้นอย่างไรมากกว่าจะบอกว่า อะไรเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ฉะนั้น กระบวนการแรงจูงใจจึงมีความแตกต่างตรงที่ว่าทำไมบุคคลจึงแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและเขาประเมินความพอใจของเขาอย่างไร หลังจากที่สามารดำเนินการได้บรรลุวัตถุประสงค์แล้วทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวกับกระบวนการแรงจูงใจที่น่าสนใจ 3 ทฤษฎี ได้แก่

3.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

วรูม (Vroom, 1964 : 491 อ้างถึงใน ทองใบ สุคซารี, 2543 : 211) ได้พัฒนาทฤษฎีเรียกว่า “ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)” โดยมีสาระสำคัญว่าแรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ หนึ่งผู้กระทำมีความต้องการสิ่งนั้นมากเพียงใด และสองคิดว่าจะพิชิตสิ่งนั้นได้อย่างไร ทฤษฎีความคาดหวังยึดฐานคติที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้ พฤติกรรมมนุษย์ถูกกำหนดจากการผสมผสานระหว่างพลังที่อยู่ในตัวของปัจเจกบุคคล และพลังที่เกิดจากสภาพแวดล้อม บุคคลจะตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะทำการใดในองค์กร แต่ละคนจะมีความปรารถนา (Desires) ความต้องการ (Needs) และเป้าหมาย (Goals) ของตนเองแตกต่างกันไป และบุคคลที่จะเลือกทางเลือกที่จะทำให้ตนเองได้รับผลตามที่มุ่งหวังไว้

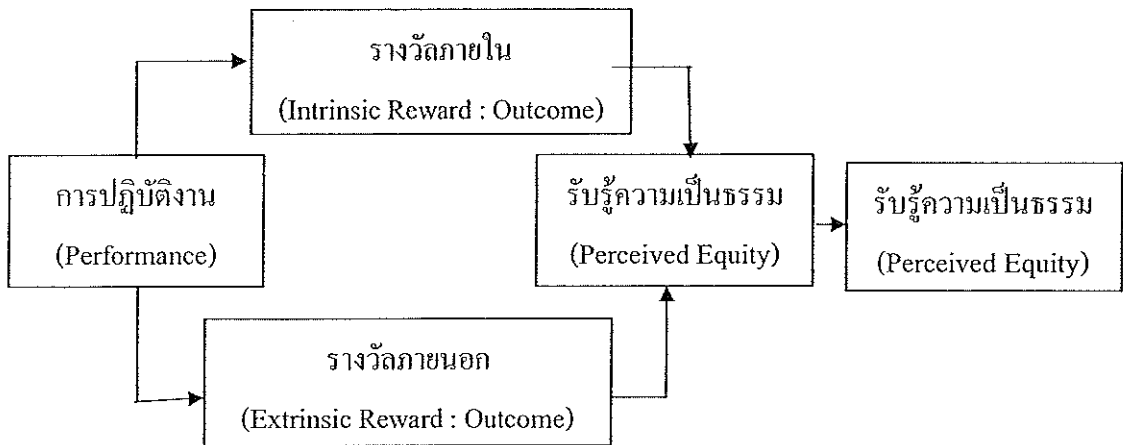
กริฟฟิน (Griffin, 1998 : 491 อ้างถึงใน ทองใบ สุคซารี, 2543 : 212) ได้นำกรอบความคิดของวรูม (Vroom) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในง่ายต่อการศึกษาดังแสดงไว้ในแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

จากแผนภาพที่ 6 สรุปให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ของตัวแบบความคาดหวัง โดยเริ่มต้นจากการที่บุคคลเกิดแรงจูงใจ (Motivation) นำไปสู่ความพยายาม (Effort) ซึ่งความพยายามที่บุคคลเพิ่มเข้าไป เป็นการผสมผสานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment) กับความสามารถของบุคคล (Ability) ส่งผลให้มีการปฏิบัติงาน (Performance) และการปฏิบัติงานนำไปสู่การเกิดผล (Outcome) ต่าง ๆ จำนวนมากและผลที่เกิดขึ้นแต่ละอย่างเกิดขึ้นอยู่กับค่าวาเลนซ์ (Valence) ของผลแต่ละอย่าง ค่าวาเลนซ์เป็นดัชนีที่แสดงให้เห็นว่า บุคคลมีความปรารถนาที่จะได้รับผลที่ตนเองต้องการเพียงใด แต่อย่างไรก็ตามองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของทฤษฎีไม่สามารถนำเสนอไว้ในตัวแบบได้ กล่าวคือ ความคาดหวังของบุคคลสะท้อนออกมาในรูปของความพยายามที่เชื่อมโยง ไปสู่การทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานเพื่อหวังผลที่จะบังเกิดขึ้น

นอกจากนี้ ลอเลอร์และพอร์เตอร์ (Lawler and Poeter. 1986 : 188 – 189 อ้างถึงในทองใบ สุคชารี. 2543 : 213) ได้นำทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม (Vroom) ไปปรับเป็นตัวแบบความพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงาน คือ การทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานมากขึ้น จะทำให้บุคคลมีความพอใจในการทำงานสูงขึ้น ดังแผนภาพที่ 7



แผนภาพที่ 7 ทฤษฎีความคาดหวังของลอเลอร์และพอร์ดเตอร์

จากแผนภาพที่ 7 แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนรางวัลบางอย่างเป็นรางวัลภายนอก (Extrinsic reward) เช่น การเพิ่มค่าจ้างเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ถ้าวางวัลที่เรือกว่าอื่นรางวัลจากภายใน (intrinsic reward) เช่น การยอมรับตนเองและความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น บุคคลจะประเมินว่าการที่ตนจะทุ่มให้กับการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่าจะได้รับความเป็นธรรมเพียงใด กล่าวคือ ถ้าเขาคาดว่ารางวัลที่เขาจะได้รับมีความเป็นธรรม จะทำให้เขาเกิดความพอใจในการทำงาน

3.2 ทฤษฎีความเป็นธรรม (Equity Theory)

อดัมส์ (Adams, 1965 : 236 อ้างถึงใน ทองใบ สุดชาวี, 2543 : 214) ได้พัฒนาทฤษฎีเพื่ออธิบายกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เรียกว่า “ทฤษฎีความเป็นธรรม (Equity Theory)” สาระสำคัญของทฤษฎี สรุปว่า บุคคลจะจูงใจให้อยากทำงานจากความเป็นธรรมทางสังคม (Social Equity) ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

ความเป็นธรรมที่บุคคลประเมินผลการกระทำการใด ๆ ที่ตนได้รับเทียบกับผลที่ผู้อื่นได้รับกล่าวคือผลที่ผู้อื่นได้รับ (Outcomes) จากการทำงานรวมถึงค่าจ้าง (Pay) การยอมรับ (Recognition) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) และรางวัลจากภายใน (Intrinsic Rewards) ส่วนมากที่จะทำให้ตัวเองได้รับรางวัล บุคคลจะต้องใส่ปัจจัยนำเข้า (Input) สำหรับการทำงาน อาทิเช่น การทุ่มเทเวลา ความพยายาม การศึกษาและความซื่อสัตย์ การวิเคราะห์เปรียบเทียบบุคคลจะเทียบสัดส่วน (Ratio) ของผลรับที่ตนเองได้รับกับทรัพยากรที่ใส่เข้าไปเทียบกับสัดส่วนที่ผู้อื่นได้รับ โดยที่ روبินส์และเดอเซนโซ (Robbins and De Cenzo, 1998 : 367 อ้างถึงใน ทองใบ สุดชาวี, 2543 : 215) ได้ทำทฤษฎีไปขยายความ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความเป็นธรรมตามมุมมองของ A เปรียบเทียบกับ B

อัตราส่วนเปรียบเทียบ	ผลการประเมินพนักงาน
$\frac{\text{ผลลัพธ์ของ A}}{\text{ปัจจัยของ A}} > \frac{\text{ผลลัพธ์ของ B}}{\text{ปัจจัยของ B}}$	ไม่เป็นธรรม (ได้รางวัลน้อย)
$\frac{\text{ผลลัพธ์ของ A}}{\text{ปัจจัยของ A}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ของ B}}{\text{ปัจจัยของ B}}$	เป็นธรรม
$\frac{\text{ผลลัพธ์ของ A}}{\text{ปัจจัยของ A}} < \frac{\text{ผลลัพธ์ของ B}}{\text{ปัจจัยของ B}}$	ไม่เป็นธรรม (ได้รางวัลมากกว่า)

จากตารางที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ความเป็นธรรมของพนักงานคนหนึ่งเทียบกับคนอื่น คือ สมมติว่า A เป็นพนักงานบริษัทหนึ่ง โดยเปรียบเทียบสัดส่วนของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลที่ตนได้รับกับการใส่ปัจจัย (Input) ที่ตนเองได้ทุ่มเทให้กับการทำงานเปรียบเทียบกับส่วนที่ B ได้รับสรุปได้ 3 แนวทาง คือ

1. ถ้าสัดส่วนที่ A ได้รับน้อยกว่า B แล้ว A จะเห็นว่าไม่เป็นธรรม (Inequity) เพราะตนได้รับรางวัลน้อยกว่า B

2. ถ้าสัดส่วนที่ A ได้รับเท่ากับ B แล้ว A จะเห็นว่า เป็นธรรม (Equity) เพราะตนและ B ต่างก็ได้รับรางวัลเท่ากัน

3. ถ้าสัดส่วนที่ A ได้รับมากกว่า B แล้ว A จะเห็นว่าไม่เป็นธรรม (Inequity) เพราะตนได้รับรางวัลมากกว่า B

4. จําแนกตามการเสริมแรง (Reinforcement Perspective)

ทฤษฎีแรงจูงใจกลุ่มที่สามเป็นกรอบแนวคิดที่พยายามอธิบายว่า เพราะเหตุใดบุคคลยังแสดงพฤติกรรมอยู่ และเพราะเหตุใดจึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่าง ฉะนั้นทฤษฎีการเสริมแรงเป็นความพยายามที่จะอธิบายพฤติกรรมของบุคคลที่กระทำกิจกรรมซ้ำ เนื่องเพราะผลจากการได้รับรางวัล แต่อย่างไรก็ตามพฤติกรรมที่เกิดจากการลงโทษจะต้องมีการกระทำซ้ำน้อยลง โดยจะนำเสนอสาระสำคัญในลำดับต่อไป

ประเภทของการเสริมแรงในองค์กร (Kinds of Reinforcement)

ลูธานส์และเครทเนอร์ (Luthans and Kreithner, 1985 : 244 อ้างถึงในทองใบ สุคชารี, 2543 : 216) ได้แบ่งปัจจัยพื้นฐานในการเสริมแรงให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรม 4 ประเภท คือ การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) การหลีกเลี่ยง (Avoidance) การลงโทษ (Punishment) และการหยุดพฤติกรรมบางอย่าง (Extinction)

การเสริมแรงโดย 2 วิธีแรก จะช่วยทำให้การแสดงพฤติกรรมมีความเข้มแข็งขึ้น (Strengthen) หรือช่วยให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ดำรงอยู่ต่อไป ในทางตรงกันข้ามการใช้วิธีการเสริมแรงใน 2 วิธีสุดท้าย จะเป็นการเสริมแรงเพื่อลดพฤติกรรมบางอย่างที่ไม่พึงประสงค์

การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) เป็นวิธีการที่จะทำให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ดำรงอยู่ และมีความเข้มข้นในการแสดงพฤติกรรมนั้นมากขึ้น กระทำโดยการให้รางวัลหรือให้ได้รับผลลัพธ์ในทางบวก หลังจากได้กระทำการใด ๆ เสร็จสิ้นลง เช่น การแสดงความชื่นชมจากฝ่ายบริหาร การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งและการให้รางวัล เป็นต้น การประยุกต์ใช้วิธีการนี้ เช่น การที่บริษัทเจเนอรัลอิเล็กทริก (General Electric) ในประเทศสหรัฐอเมริกา จะใช้การเสริมแรงพนักงานที่ศูนย์บริการลูกค้าของบริษัทโดยการให้ได้ชุดแต่งตัวเครื่องกีฬาและสำหรับผู้ที่มีผลงานดีเยี่ยม (Outstanding) จะได้รับรางวัล ไปเที่ยวที่ ดิสนีย์เวิลด์ (Disney World)

การหลีกเลี่ยง (Avoidance) เป็นวิธีการที่พนักงานใช้เพื่อหลีกเลี่ยงหนีปัญหาบางประการ เช่น เพื่อไม่ให้ตนเองถูกตำหนิ พนักงานจะพยายามทำงานให้ตรงเวลา และโดยทั่วไปจะจงใจให้พนักงานกระทำการใด ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อหลีกเลี่ยงผลที่ไม่พึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้นตามมา

การลงโทษ (Punishment) เป็นวิธีการที่จะชะลอพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยการให้การลงโทษ หรือให้ได้รับผลในทางลบ เช่น พนักงานจะถูกลงโทษถ้ากระทำพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การมาทำงานสาย การทำงานที่ไม่มีคุณภาพ หรือการเข้าไปแทรกแซงงานคนอื่น ผู้บริหารอาจลงโทษในทิศทางที่แตกต่างกันออกไป เช่น การตำหนิ การภาคทัณฑ์หรือการให้ออกจากงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามการลงโทษจะส่งผลให้พนักงานเป็นปฏิปักษ์ต่อองค์กร หากเป็นไปได้ควรหันไปใช้การเสริมแรงด้วยวิธีอื่น

การหยุดพฤติกรรมบางอย่าง (Extinction) เป็นวิธีการที่จะชะลอการแสดงออกพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยไม่ให้กระทำหรือหยุดพฤติกรรมนั้น หรือเพิกเฉยไม่แสดงพฤติกรรมนั้นออกมาอีก เช่น ในกรณีที่พนักงานบางคนเล่าเรื่องลามก ผู้จัดการแสดงกริยาโดยการหัวเราะ การหัวเราะเป็นการเสริมแรงให้พนักงานเล่าเรื่องดังกล่าวต่อไปอีก ผู้จัดการสามารถใช้เทคนิคการเสริมแรงเพื่อให้พนักงานเล่าเรื่องดังกล่าวต่อไป ผู้จัดการสามารถใช้เทคนิคการเสริมแรงเพื่อให้พนักงานหยุดพฤติกรรมข้างต้นได้โดยการที่ผู้จัดการจะต้องวางเฉยเมื่อพนักงานเล่าเรื่องลามก และเป็นวิธีการที่จะหยุดพฤติกรรมของพนักงานได้เบื้องต้น

จากทฤษฎีดังกล่าวมาข้างต้น การจงใจในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทูกองค์กรจะใช้ประโยชน์จากการหาวิธีสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรให้มากที่สุด ซึ่งในกรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะเข้าใจบุคลากรแต่ละคนและทั้งกลุ่ม เพราะถ้าผู้บริหารเข้าใจวิธีการสร้างแรงจูงใจแล้ว จะทำให้ดึงพลังแฝงที่มีอยู่ในตัวบุคลากรมาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้มากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทิพมาศ แก้วซิม (2542 : 51-52) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง สถานที่ที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจ

ชลยา ดานทพารักษ์ (2543 : 65 - 69) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์ โดยทำการศึกษา 3 ตัวแปร คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพันและความต้องการอำนาจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในระดับปานกลางโดยพยาบาลวิชาชีพระดับแรงจูงใจในด้านความต้องการความผูกพันสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปจะมีแรงจูงใจด้านความผูกพันสูงกว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และพยาบาลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในสถานที่ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจด้านความผูกพันและด้านความต้องการอำนาจสูงกว่าพยาบาลที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกสถานที่ปฏิบัติงาน

สัมฤทธิ์ เทศสิงห์ (2547 : 58 - 67) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้าน มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านปัจจัยกายภาพ เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจแยกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจมากกว่าเพศชาย และเมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจแยกเป็นความแตกต่างโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจแยกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กจะ

มีระดับแรงจูงใจมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ และเมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจถึงความแตกต่าง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซูกิยามา (Sugiyama. 1997 : บทคัดย่อ อ้างถึงใน มังกร อองอาจ. 2546 : 27) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบริบทของงานการจัดวางตัวบุคคลและการนิเทศเพื่อจูงใจของพนักงานในเบคเคิน พลั้มเคชั่น พบว่า บริบทของงานและการจัดวางตัวบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนิเทศเพื่อแรงจูงใจและบริบทของงาน การจัดวางตัวบุคคลและการนิเทศเพื่อแรงจูงใจมีผลต่อการผลิตของพนักงาน ตัวแปรย่อยด้านบริบทของงาน ข้อกำหนดในการทำงานอย่างเข้มงวดและการนิเทศอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อผลผลิตของงาน จากค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการผลิตเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ บริบทของงาน การนิเทศเพื่อแรงจูงใจ และการจัดวางตัวบุคคล

สเตลลี (Stelly. 1998 : บทคัดย่อ อ้างถึงใน มังกร อองอาจ. 2546 : 27) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับบุคลิกภาพในบริบทของงานพบว่า บุคลิกภาพมีผลกระทบต่อ การกำหนดเป้าหมายระดับสูง โอเชียส การกำหนดระยะเวลาเป้าหมายส่วนบุคคล และความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่วนใหญ่ตัวแปรด้านบุคลิกภาพไม่มีผลต่อแรงจูงใจและการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสรุปได้ว่า ปัจจัยทางบวก ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ความพึงพอใจในอาชีพ สวัสดิการ พนักงาน การบริการทั่วไป

6. ด้านการได้รับการนิเทศ

ความหมายของการนิเทศ

แก้วตา เล็กกระจ่าง (2545 : 9) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยเป็นการดำเนินงานที่เกิดความร่วมมือของบุคลากรทางการศึกษาที่จะแนะนำปรึกษาหารือช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนครู ตลอดจนวางแผนเพื่อแสวงหาวิธีการต่าง ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของผู้เรียน

ถวิล อรัญเวศ (2545 : 9) กล่าวว่า การนิเทศภายในเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การดำเนินงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 15-17) กล่าวว่า การนิเทศ หมายถึง กระบวนการ จัดการบริหารการศึกษาเพื่อที่เน้นให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครู และบุคคลที่

เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้
เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การได้รับการนิเทศ หมายถึง กระบวนการที่ครูได้รับการ
ตรวจสอบ ประเมินผล คำชี้แนะ รวมถึงการได้รับความช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนในการ
พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ ซึ่งเป็นปัจจัยอีก
ประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการนิเทศ

กาญจนาพันธ์ อักษรสิทธิ์ (2548 : 105 - 113) ศึกษาการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน
โรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การ
ปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้าน การพัฒนา
หลักสูตรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาคุณครู ด้านการฝึกอบรมครูประจำการ และด้าน
การช่วยเหลือครูโดยตรง คุณภาพขององค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
โดยรวมมีความสมบูรณ์อยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาตามระดับ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกระดับ
เรียงตามลำดับ คือ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับปฏิบัติการ และเมื่อพิจารณาเป็นราย
มิติ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกมิติ เรียงตามลำดับ ลำดับแรก คือ การกำหนดเป้าหมาย และลำดับ
สุดท้าย คือ การใช้นวัตกรรมทางการศึกษา

เบยีน (Beyene, 1983 : 2168 – A) ได้ทำการศึกษาชนิดของการนิเทศที่โรงเรียน
ต้องการของประเทศกำลังพัฒนา โดยทำการศึกษาในประเทศเอธิโอเปีย วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
เทคนิคการนิเทศการศึกษาที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย เปรียบเทียบแนวความคิดในการนิเทศการศึกษา
ประวัติความเป็นมาของการศึกษาในเอธิโอเปีย พิจารณาความเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา
ขนบธรรมเนียมประเพณีประเพณีผลการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ทศนคติของครู ศึกษานิเทศก์
และนักการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ และแนะนำเทคนิคที่มี
ส่วนทำให้ประสบความสำเร็จโดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและแบบสอบถามผลการวิจัยพบว่า
ความมีความต้องการได้รับการนิเทศมาก กิจกรรมในการนิเทศที่นิยมมาใช้และเป็นประโยชน์ คือ
การอบรมแนะนำ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสาธิตการสอนโดยศึกษานิเทศก์ การอภิปราย
ร่วมของครู การเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการณ์สอน โดยครูชอบการนิเทศที่ไม่ใช่การบังคับบัญชา

อนเนลโล (Anello, 1996 : 2941 – A) ได้ทำการศึกษาเพื่อต้องการนิเทศภายใน
โรงเรียนของครูและครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพของการนิเทศ จุดมุ่งหมายในการวิจัยเรื่องนี้ เพื่อ
ต้องการพฤติกรรมและเจตคติของครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา Springfield รัฐเมสซาชู

เสดต์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ (Perceived) ว่าตนเองสามารถทำกรณีศึกษาในโรงเรียนของตนได้เป็นอย่างดี ส่วนครูก็ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากขึ้นในการทำกรณีศึกษาในโรงเรียน โดยครูก็รู้สึกพอใจในการทำกรณีศึกษาในที่ครูได้รับด้วย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ สรุปได้ว่า การได้รับการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นเพื่อเป็นการกระตุ้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนและเป็นการสังเกตการณ์จัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งงานด้านวิชาการอื่น ๆ ของครูในโรงเรียนด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้วิจัยนำเสนอในส่วนนี้เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยรวม ดังนี้

อภิญา เหมระ (2544 : 70-78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของครูธุรกิจ สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5 โดยมีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาการจัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของครูธุรกิจ สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5 ใน 3 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการ ด้านการดำเนินการ และด้านการประเมินผล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ ครูธุรกิจมีการจัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาและไม่มีวุฒิทางการศึกษา มีการจัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านการเตรียมการและด้านการดำเนินการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ส่วนด้านการประเมินผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และครูธุรกิจที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการจัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทุกด้านแตกต่างจากครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ครูธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการสอนวิชาอาชีพธุรกิจน้อยกว่า 5 ปี มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทุกด้านแตกต่างจากครูธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการสอนวิชาอาชีพธุรกิจ 5-10 ปี มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูธุรกิจที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทุกด้านแตกต่างจากครูธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้ 1 ครั้ง และตั้งแต่ 2 ครั้งขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมศักดิ์ พักวัน (2545 : 61-66) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง คือครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง จำนวน 303 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านหลักสูตรการเรียนรู้อันประกอบด้วยผู้ปกครอง และชุมชน และปัจจัยด้านสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ พฤติกรรมการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนที่บ่งชี้ว่าเป็นผลที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียนชอบการเรียนรู้ที่ได้สัมผัสกับธรรมชาติและได้ประสบการณ์ตรง ผู้เรียนชอบการเสริมแรงให้ค้นหาคำตอบและแก้ปัญหาด้วยตนเอง และผู้เรียนค้นพบความถนัดของตนเองจากการปฏิบัติด้วยวิธีการของตนเอง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางกับพฤติกรรมการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนพบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนพบว่า ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านหลักสูตรการเรียนรู้อันประกอบด้วยผู้ปกครองเป็นปัจจัยร่วมกันในการทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ได้ร้อยละ 39.10

สุรัช จันทร์ส่อง (2551 : 104 - 106) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 4 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้เรียน เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีของพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้เรียน และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้เรียน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้เรียน มี 3 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรด้านลักษณะสถานการณ์ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูและนักเรียน กลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณธรรมของครู ความเชื่ออำนาจในตน และความสุขใจ และกลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพ ผลการ วิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณธรรมของครู ความเชื่ออำนาจในตน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ความสุขใจ และเจตคติต่ออาชีพครู มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้เรียนได้ ร้อยละ 52.9 และตัวพยากรณ์ที่ดีของพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ของครู คือ คุณธรรมของครู ความเชื่ออำนาจในตน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน และความสุขใจ ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 นี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูได้ร้อยละ 52.5

รุ่งรัตน์ กิตติขจร (2547 : 102 - 108) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดกำแพงเพชร โดยวิธีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยบางประการที่น่าจะส่งผลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดกำแพงเพชร และเพื่อหาตัวแปรพยากรณ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอน โดยใช้ปัจจัยด้านความเป็นผู้ใฝ่รู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เจตคติต่อวิชาชีพครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษยสัมพันธ์ และการได้รับการนิเทศ เป็นตัวแปรพยากรณ์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่น่าจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความเป็นผู้ใฝ่รู้ ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการได้รับการนิเทศ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอน และเมื่อใช้การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน พบว่า มีกลุ่มตัวแปร 4 ตัวที่มีนัยสำคัญของการพยากรณ์คุณภาพการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดกำแพงเพชร คือ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความเป็นผู้ใฝ่รู้ การได้รับการนิเทศ และเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยกลุ่มตัวแปรเหล่านี้มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 66.40

วิญญู เมืองนาค (2546 : 58 - 65) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา 1 จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษา พบว่า สภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา 1 จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การวางแผนการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายในโรงเรียน การประเมินผลการเรียนรู้ ปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร โรงเรียน ปัจจัยด้านการสนับสนุน ปัจจัยด้านตัวครู และปัจจัยด้านผู้เรียน

เกสร หนุ่ยจันทิก (2549 : 111 - 123) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อสภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารด้านบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 โดยรวมระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านครูผู้สอนและด้านผู้บริหาร โรงเรียน ตามลำดับระดับสภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 9 ด้าน คือ การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษาของตน และมีความกระตือรือร้นในการไปเรียน การส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน การจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะและกีฬา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง การนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามลำดับ และสมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อสภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านครูผู้สอน และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือปัจจัยด้านผู้บริหาร โรงเรียน

ณัฐรจจา พิสิษฐ์บรรณกร และคณะ (2549 : 75 - 89) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็น ว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ การวางแผนการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศภายใน โรงเรียน ยกเว้นที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง คือ การทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เรียงตาม ลำดับ คือ ปัจจัยด้านตัวครู ปัจจัยด้านการสนับสนุน ปัจจัยด้านผู้บริหาร โรงเรียน และปัจจัยด้านผู้เรียน เปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำแนกตามขนาด โรงเรียนพบว่า โรงเรียนขนาดต่าง ๆ มีสภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดต่าง ๆ มี

ปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สายทอง สวงโท (2550 : 61 - 90) ได้ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการของครูต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของครูต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลาง โดยด้านผู้เรียน และด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีค่าเฉลี่ยของปัญหาสูงสุด ความต้องการของครูต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยด้านผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยของความ ต้องการสูงสุด

สายฝน ทับทิมเทศ (2547 :72 - 81) ได้ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความรู้ ความเข้าใจของครู อาจารย์ ต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ ความเข้าใจของครู อาจารย์ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านการดำเนินการสอน ด้านการประเมินผลและด้านการเตรียมการสอน อยู่ในระดับดีตามลำดับ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

กริช และ คอสติน (Grush and Costin, 1975 : 64) ได้ทำการศึกษาพบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพควรเป็นครูที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้ที่ยืนยันเข้มแข็ง กล่าวคือ มีความสามารถ และมีความกระตือรือร้นในการเรียนการสอน เป็นคนซื่อสัตย์สุจริต นำไปไว้วางใจ รักษาสัญญา เป็นคนเข้าใจนักเรียนได้ดี ควบคุมกิจกรรมในชั้นเรียน ชี้แจงวัตถุประสงค์และเปิดให้มีการอภิปรายกันในชั้นเรียน กระตุ้นให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น ให้ความรู้แก่นักเรียนได้ทัน ความรู้สมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตลอดจนมีอารมณ์ขัน

โดแลน (Dolan, 1980 : 989A) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลด้านคุณภาพการสอนของครู การสนับสนุนและเข้าร่วมโครงการ โรงเรียนของผู้ปกครอง และผลสัมฤทธิ์การเรียนที่มีต่อการพัฒนาทางด้านอารมณ์และความรู้สึกรักของนักเรียน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนระดับหกสองกลุ่ม กลุ่มแรกจำนวน 346 คน เป็นนักเรียนจากโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งอยู่ในตัวเมืองซึ่งมีคุณภาพของการสอนสูง ผู้ปกครองเข้าร่วมในโครงการของโรงเรียนเป็นอย่างดี และโครงการมี

การดำเนินการ โครงการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ส่วนนักเรียนอีกกลุ่มมีจำนวน 247 คน เป็นนักเรียนจากโรงเรียนที่จัดทำโครงการหลายโครงการและไม่มีความต่อเนื่องกันของโครงการ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการสอนของครู การเข้าร่วมโครงการและการสนับสนุนจากผู้ปกครอง ล้วนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นอย่างมาก และยังมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการด้านอารมณ์และความรู้สึกของนักเรียนอีกด้วย

แอนเดอร์สัน (Anderson, 1980 : 37-54) ได้ศึกษาความแตกต่างของครูที่มีประสิทธิภาพและครูที่ไม่มีประสิทธิภาพ พบว่า ตัวแปรที่ทำให้ครูมีประสิทธิภาพ ได้แก่

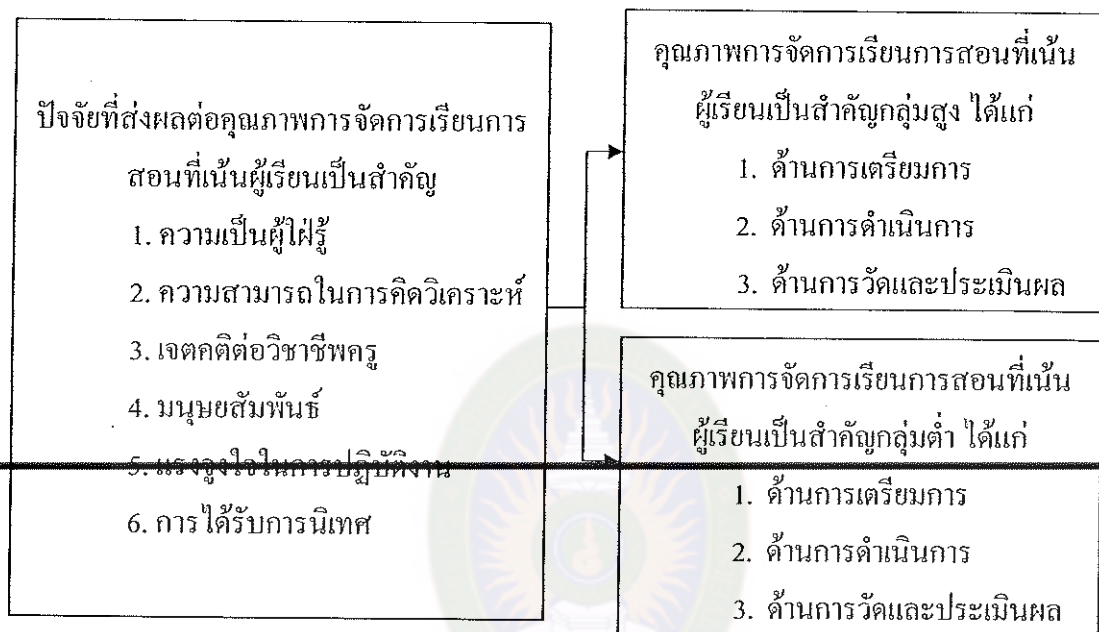
1. อธิบายวัตถุประสงค์ของบทเรียนได้อย่างแจ่มแจ้ง
2. ใช้อุปกรณ์วัสดุเกี่ยวกับการสอนหลายชนิด
3. เตรียมการสอน และเครื่องใช้ที่จะใช้การสอนอย่างพร้อม
4. ใช้หนังสือ ประสบการณ์ กิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้
5. บอกนักเรียนถึงความสำคัญของบทเรียน
6. ผู้ซึ่งใช้เวลาว่างให้เขียนประวัติ
7. ปรับเนื้อหาให้เหมาะสม โดยคิดถึงระยะเวลาความเอาใจใส่นักเรียน
8. ควรสอนให้มีอัตราความสำเร็จในการเรียนรู้
9. จัดเนื้อหาที่สอนให้เป็นที่น่าสนใจ
10. ตั้งเกณฑ์ของความสำเร็จได้เหมาะสม

กู๊ด (Good, 1983 : 127- 144) ได้สังเคราะห์งานวิจัยในห้องเรียน (Classroom research) ที่มีผู้ทำตั้งแต่ปี 1970 – 1983 ได้ข้อสรุปลักษณะการสอนของครูที่มีผลต่อการเรียนการสอน คือ การสอนอย่างกระตือรือร้นของครู อันได้แก่ ครูมีความเข้าใจในความคิดรวบยอดของวิชาที่สอน สามารถอธิบายความหมายของสิ่งที่สอนได้ชัดเจน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสม เอาใจใส่สนใจต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และพร้อมที่สอนเสริมเมื่อนักเรียนไม่เข้าใจ ซึ่งลักษณะเหล่านี้ของครูจะส่งผลให้นักเรียนมีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนที่ดีขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน โดยตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย ด้านผู้บริหาร ด้านหลักสูตร ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ และตัวแปรที่สำคัญที่สุด หรือ ตัวแปรด้านครู ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปตัวแปรด้านครูผู้สอนที่คาดว่าจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ ความเป็นผู้ใฝ่รู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เจตคติต่อวิชาชีพครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษยสัมพันธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการได้รับการนิเทศ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจำแนกคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้วิจัยสามารถเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



แผนภาพที่ 8 กรอบแนวคิดการวิจัย