

บทที่ 1

บทนำ



1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาเยาวชนของชาติ การศึกษามีคุณภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการเรียนการสอน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะมีองค์ประกอบหลักอยู่ 3 อย่าง คือ ครู นักเรียนและเนื้อหาวิชา ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการเรียนการสอน เป็นผู้ชี้แนะและจัดกิจกรรมให้กับนักเรียนตามหลักสูตรและเนื้อหาในแต่ละวิชา ดังนั้นพฤติกรรมการสอนของครูจึงมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน พฤติกรรมการสอนของครูมีความสำคัญยิ่งกว่าเนื้อหาหรือความรู้ที่ครูจะต้องสอนจริง ครูจึงต้องรู้จักใช้วิธีการสอนที่ดีและมีพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมจึงจะทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชานั้นได้

พฤติกรรมการสอนของครูนั้นมีอยู่หลายด้านแต่ด้านที่น่าสนใจที่จะศึกษาคือ ด้านการจูงใจและด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ในการสอน การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ ครูที่รู้จักใช้การจูงใจย่อมทำให้เด็กเกิดความสนใจ มีกำลังใจที่จะทำงานและช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ของเด็กดีขึ้น อันตรงกับหลักการเรียนรู้อันหนึ่งว่า ผู้เรียนจะเรียนได้ดีต้องมีความตั้งใจและอยากรู้เป็นทุนเดิม หรือถ้าถูกชักจูงหรือกระตุ้นให้อยากเรียนก่อนจะเรียนได้ดีกว่าการมาเรียนตามหน้าที่ และในการสอนแต่ละครั้งครูย่อมต้องมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน เพราะครูและนักเรียนจะต้องสื่อสารกัน มีผู้ศึกษาพบว่าครูที่นักเรียนต้องการคือครูที่มีการติดต่อเกี่ยวข้องกับนักเรียนอย่างดีที่สุด ดังนั้นพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจ และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนจึงมีส่วนสำคัญในการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นอย่างมาก

จากการศึกษาในเรื่องของพฤติกรรมของบุคคลพบว่านักจิตวิทยาได้แบ่งพฤติกรรมของบุคคลออกเป็น 2 ชนิด คือพฤติกรรมที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด และพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากการเรียนรู้ของบุคคล การที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมาจะมีปัจจัยทั้งภายนอกและภายในของบุคคลที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม เช่น ลักษณะส่วนตัวของแต่ละบุคคล ความเชื่อ ทศนคติ บุคลิกภาพ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมต่างๆ พฤติกรรมการสอนของครูก็เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เน้นเฉพาะลงไปในสาขาวิชาชีพ ซึ่งในการสอนโดยทั่วไปสิ่งที่เป็นสิ่งแวดล้อมและเป็นสถานการณ์ในการทำงานการสอนก็คือ โรงเรียน นักเรียน เพื่อนครู และผู้บังคับบัญชา และสิ่งที่เป็นลักษณะส่วนตัวของครูที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ก็คือ ทศนคติที่มีต่อวิชาชีพครู และ บุคลิกภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือกปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คือ ความพึง

พอใจในงาน ทักษะติดต่อวิชาชีพครู บุคลิกภาพ การสอนตรงตามสาขาที่สำเร็จการศึกษา และ ประสิทธิภาพในการสอนของครูมาศึกษากับพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจและด้านปฏิสัมพันธ์ ระหว่างครูกับนักเรียน โดยเลือกศึกษากับครูในระดับมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากการ เรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษามีความสำคัญต่อเยาวชนที่จะศึกษาในชั้นที่สูงขึ้นไป เพื่อที่จะได้นำ ผลที่ได้มาช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 พฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของเด็กเป็นอย่างมาก เด็กจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ส่วน หนึ่งขึ้นอยู่กับกรจูงใจในการเรียน มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของการจูงใจ ไว้ดังนี้

ปราณี รามสูตร (2528) กล่าวว่า การจูงใจ คือ ภาวะที่อินทรีย์ถูกผลักดันให้แสดง พฤติกรรม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการ

อารี พันธุ์มณี (2538) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมา ผลัก ดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ ปัจจัยต่างๆ ที่ นำมาอาจจะเป็นเครื่องล่อ รางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งการ ทำให้เกิดการคาด หวัง เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การจูงใจ เป็นการนำสิ่งต่างๆ มาเป็นเครื่องล่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อย่างมี ทิศทางตามที่ต้องการ ดังนั้นการที่จะจูงใจจะต้องมีส่วนประกอบ 2 ส่วนด้วยกันคือ

1. แรงจูงใจ (Motive) ได้แก่ ความต้องการ ความสนใจ ทักษะดี ลักษณะนิสัย ฯลฯ ซึ่งเป็นสิ่งที่ เกิดขึ้นในร่างกาย
2. สิ่งจูงใจ (Incentive) ได้แก่ สิ่งเร้าต่างๆ ที่อยู่ภายนอกร่างกาย ซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางของ พฤติกรรม

การจูงใจโดยทั่วไปสามารถแบ่งได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการแบ่ง แต่ในงานวิจัยครั้งนี้จะยึดตามหลักเกณฑ์ของการแบ่งตามลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรม และ ตามที่มาของแรงจูงใจ (อารี พันธุ์มณี : 2538) ดังนี้

การแบ่งการจูงใจตามลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรม 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการที่จะกระทำ หรือเรียนรู้ บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ไม่ต้องอาศัยการจูงใจจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น ความต้องการ เรียนเพื่อต้องการความรู้ ซึ่งความต้องการหรือความสนใจพิเศษและความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติ ของแต่ละบุคคลจะเป็นตัวผลักดันบุคคลให้เกิดพฤติกรรมขึ้น ความต้องการเหล่านั้น ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความรัก ความศรัทธา เป็นต้น

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจาก สิ่งเร้า ภายนอก เช่น สิ่งของหรือเกียรติยศ เงินเดือน ปริญญาบัตร ความก้าวหน้า รางวัล ค่าชมเชย การแข่งขัน การติเตียน อันเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมมุ่งสู่ เป้าหมายนั้น

การแบ่งการจูงใจตามที่มาของแรงจูงใจ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจทางสรีระวิทยา (Physiological Motives) แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมดเพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้ เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำ อาหาร การพักผ่อน และปราศจากโรค เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motives) มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางสรีระวิทยา แต่จะช่วยบุคคลทางด้านจิตใจทำให้มีสุขภาพจิตดีและสดชื่น แรงจูงใจประเภทนี้ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น และการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรัก และความเอาใจใส่ ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) แรงจูงใจชนิดนี้ส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา แรงจูงใจทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนได้แก่

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ความรักจากผู้อื่น เป็นต้น

3.3 แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self-esteem Motives) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนา เป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนโดยทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

การจูงใจมีบทบาทสำคัญในการเรียน นักเรียนที่ได้รับการกระตุ้นหรือจูงใจจะทำงานต่างๆ ด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น มองเห็นถึงจุดมุ่งหมาย ครูที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในนักเรียนเป็น

อย่างดีแล้วถือว่าทำงานสำเร็จไปครึ่งหนึ่ง การสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนนั้นมีวิธีการต่างๆ ตามที่ แอสตันเนอร์ (Stangner, 1952) ได้เสนอวิธีการจูงใจไว้คือ

1. การให้รางวัล หมายถึง การให้ของ การให้คำชมเชย หรือสิทธิบางอย่าง และการให้เกียรติเป็นพิเศษ
2. การลงโทษ มีหลายวิธีการ เช่น การตี การกัก การตัดสิทธิบางอย่าง และการให้ทำงานเพิ่ม เป็นต้น
3. การแข่งขัน เพราะเด็กทุกคนมีความต้องการที่จะเด่นในสังคม การแข่งขันจึงเป็นการเปิดโอกาสให้เด็กได้สนองความต้องการทางสังคมของตน
4. ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกที่ได้รับจากความสำเร็จจะตอบสนองความต้องการทางสังคมของเด็กได้
5. การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เด็กมีความต้องการให้คนอื่นยอมรับ นับถือตนไม่ว่าในแง่ใดแง่หนึ่ง เด็กจึงพยายามทุกทางที่จะให้เพื่อนยอมรับนับถือ
6. จุดประสงค์ในทางอาชีพ

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528) ได้กล่าวถึงการใช้การจูงใจในการเรียนการสอนไว้ดังนี้

1. ปล่อยให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ โดยเราให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น เราให้เกิดความวิตกกังวล
2. สร้างให้มีการแข่งขันและการร่วมมือไปพร้อมๆกัน
3. การให้นักเรียนได้ทราบความสำเร็จในการเรียน
4. การให้นักเรียนได้ทราบพัฒนาการความก้าวหน้าของตนเอง
5. การตั้งระดับความมุ่งหวังให้สอดคล้องกับระดับความสามารถของผู้เรียนและความเป็นจริง
6. การให้รางวัลและลงโทษ

ดังนั้นพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจ ที่ผู้วิจัยจะศึกษาจึงหมายถึง พฤติกรรมที่ครูแสดงออก เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทำพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย โดยแยกออกเป็น

1. การใช้เทคนิค กระบวนการต่างๆ ได้แก่ การใช้อุปกรณที่เร้าความสนใจ การแข่งขัน การอธิบาย การให้ข้อมูลย้อนกลับ การใช้วิธีการต่างๆ เพื่อให้นักเรียนเกิดความเข้าใจ เป็นต้น
2. การยอมรับหรือนำความคิดเห็นของนักเรียนมาใช้ เป็นการยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน เห็นด้วยกับการตอบที่มีเหตุผลของนักเรียน การนำข้อเสนอแนะของนักเรียนมาใช้ในการสอน การสรุปผลการตอบของนักเรียน เป็นต้น
3. การให้รางวัล เช่น การชมเชย การสนับสนุนให้กำลังใจในการกระทำต่างๆ โดยอาจแสดงออกทางวาจาหรือท่าทางก็ได้

4. การลงโทษ เช่น การทำโทษ การตำหนิติเตียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในปี 1928 เอลเลียอท์ (อ้างถึงในนอร์ทพีย์ จันทรหอม, 2505) ได้ทำการทดลองกับหนู เพื่อสนับสนุนว่าการเรียนรู้ต้องประกอบด้วยแรงจูงใจอย่างมาก เมื่อผู้เรียนมีแรงจูงใจกิจกรรมต่างๆ ก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ความผิดพลาดต่างๆ จะลดจำนวนลงเมื่อเทียบกับกิจกรรมทั้งหมดและจะนำไปสู่การเรียนรู้ในที่สุด

เพจ (Page, 1958) ได้ศึกษาเพื่อค้นหาผลของการวิจารณ์ของครูบนกระดาษทดสอบที่ส่งกลับมา โดยที่ 1 ใน 3 ของกระดาษคำตอบที่ส่งกลับมาไม่มีการวิจารณ์ 1 ใน 3 จะวิจารณ์เจาะจงกรณีที่ได้ สอบได้ และอีก 1 ใน 3 จะวิจารณ์อย่างอิสระทั่วๆ ไป นักเรียนที่ถูกวิจารณ์อย่างอิสระมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีกว่าที่ถูกวิจารณ์แบบเจาะจง และการวิจารณ์ทั้ง 2 แบบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าแบบไม่วิจารณ์

นรา นูรณ์รัช (2518) ศึกษาพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจและด้านปฏิสัมพันธ์ของครูกับนักเรียน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสอนคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษาตอนต้น และมีชัยประถมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูใช้พฤติกรรมการสอนทั้งสองด้านเป็นปริมาณต่างกัน พฤติกรรมด้านการจูงใจที่ครูใช้เป็นส่วนมากคือ ประเภทนำเทคนิค ขบวนการ และวิธีการสอนแบบต่างๆ มาใช้ และที่ใช้น้อยที่สุดคือ ประเภทยอมรับหรือคำนึงถึงความคิดเห็นของนักเรียน ส่วนปริมาณพฤติกรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในทางวาจาที่ครูใช้มากที่สุดคือ พฤติกรรมที่ครูเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนตอบ พฤติกรรมที่ใช้น้อยที่สุดคือ พฤติกรรมที่นักเรียนเป็นผู้เริ่ม ครูที่สอนในระดับประถมศึกษาที่มีพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจมากกว่าครูระดับมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มนัส ภาคภูมิ (2520) ศึกษาพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจและด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ จำนวน 21 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษาดังแต่่อนปริญญาขึ้นไปมีพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนมากกว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาลงมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครูผู้สอนที่มีอายุ ประสบการณ์สอน สภาพสมรส และอยู่ใน

ภาคภูมิศาสตร์ต่างกันมีพฤติกรรมการณ์ด้านการรู้จัก และปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. มีพฤติกรรมการณ์ด้านการรู้จัก และปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนจะมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปริมาณลักษณะพฤติกรรมการณ์ด้านการรู้จัก ครูในกลุ่มตัวอย่างใช้พฤติกรรมการณ์ด้านยอมรับหรือนำความคิดเห็นของผู้เรียนมาใช้มากที่สุด และใช้พฤติกรรมการณ์ลงโทษน้อยที่สุด

4. ปริมาณลักษณะพฤติกรรมการณ์ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน พฤติกรรมการณ์ที่ใช้มากที่สุดคือ ผู้เรียนเป็นผู้ตอบรับ และพฤติกรรมการณ์ใช้น้อยที่สุดคือ ผู้เรียนริเริ่ม

2.2 พฤติกรรมการณ์สอนด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

การปฏิสัมพันธ์ คือ การที่บุคคล 2 คน หรือมากกว่าแสดงพฤติกรรมได้ตอบซึ่งกันและกัน และพฤติกรรมของแต่ละฝ่ายส่งผลต่อกัน ในสังคมโดยทั่วไปแล้วการปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการพูดคุย การใช้สัญลักษณ์ ท่าทางต่างๆ การปฏิสัมพันธ์จึงถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อบุคคล ในการเรียนการสอนนั้นการปฏิสัมพันธ์ก็ยิ่งมีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากครูและนักเรียนมีการโต้ตอบและสื่อความหมายต่อกันอยู่ตลอดเวลาในการเรียนการสอน เช่น การอธิบาย การถามคำถาม การตอบคำถาม การซักถามต่างๆ จึงจะเห็นได้ว่าการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเป็นส่วนที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ต่างๆ เป็นอย่างมาก ถ้ามีการปฏิสัมพันธ์ในทางบวกก็จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน แต่ถ้ามีปฏิสัมพันธ์ในทางลบก็จะทำให้นักเรียนเกิดความคับข้องใจ และเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ได้ (Heiss, 1981; Crano, 1982)

เบลแลค (Bellack, 1963) ได้กล่าวถึงอิทธิพลของพฤติกรรมของครูในชั้นเรียนว่ามี 2 ลักษณะ คือ

1. อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Influence) หมายถึง พฤติกรรมที่ครูกระทำแล้วทำให้นักเรียนตอบสนองในลักษณะใดก็ได้ อิทธิพลทางอ้อมจะเกิดขึ้นเมื่อครูกระทำพฤติกรรมในลักษณะยอมรับขยายความ หรือสนับสนุนความคิดเห็นและความรู้สึกของนักเรียน ชมหรือให้กำลังใจถามคำถามเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. อิทธิพลทางตรง (Direct Influence) หมายถึง พฤติกรรมที่ครูกระทำแล้วทำให้นักเรียนตอบสนองโดยการกระทำพฤติกรรมไปในทางที่ครูต้องการอย่างเลี่ยงไม่ได้ อิทธิพลประเภทนี้เกิดขึ้นเมื่อครูบรรยาย หรือแสดงความคิดเห็นฝ่ายเดียว และเมื่อครูให้คำแนะนำ ออกคำสั่ง ตีเตือน หรือว่ากล่าวเพื่อให้นักเรียนเปลี่ยนพฤติกรรม

แฟลนเดอร์ (Flanders, 1970) ได้แบ่งพฤติกรรมของครูและนักเรียน ที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียน เป็น 10 ประเภท ดังนี้

1. การยอมรับความรู้สึกของนักเรียน เป็นพฤติกรรมที่ครูพูดเพื่อแสดงความเห็นอกเห็นใจนักเรียน โดยไม่มีการชมเชย แต่จะคล้อยตาม หรือเล่าถึงเรื่องราวที่สนุกสนาน หรือความทุกข์ที่เกิดขึ้นได้ทั้งในอดีตและปัจจุบัน โดยเป็นไปในลักษณะที่ตรงกับความรู้สึกของนักเรียนไม่ว่าพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกนั้นจะเป็นไปในทางบวกหรือลบ

2. การชมเชยหรือสนับสนุนให้กำลังใจ เป็นการกล่าวชมเชยหรือให้กำลังใจเมื่อนักเรียนแสดงพฤติกรรมที่ดี เช่น อาจารย์กล่าวว่า ดี ดีมาก ไซ่แล้ว ถูกแล้ว และอาจรวมไปถึงการเล่าเรื่องตลกขบขัน เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดในการเรียนให้นักเรียนด้วย

3. การยอมรับและนำความคิดเห็นของนักเรียนไปใช้ เป็นการพูดที่ครูยอมรับความคิดเห็นของนักเรียนแล้วนำไปใช้ในการดำเนินการสอน การแสดงว่าครูยอมรับความคิดเห็นของนักเรียนนั้น ครูอาจยอมรับความคิดเห็นของนักเรียนคนหนึ่งไว้ แล้วลองถามความคิดเห็นของคนอื่นๆ อีก หรืออาจตั้งคำถามขึ้นจากความคิดเห็นของนักเรียนคนใดคนหนึ่ง เพื่อให้นักเรียนคนอื่นตอบเป็นการขยายความคิดให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

4. การถามคำถาม หมายถึง การถามที่เกี่ยวกับเนื้อหาหรือวิธีการที่คาดว่าจะได้รับคำตอบจากนักเรียน เป็นคำถามที่ครูใช้เพื่อนำเข้าสู่บทเรียนตามที่ครูต้องการ คำถามนี้มีทั้งชนิดที่ต้องการคำตอบที่เป็นข้อเท็จจริง และคำตอบแบบกว้างที่จะช่วยให้นักเรียนได้ค้นหาเหตุผลมาตอบได้หลายอย่าง พฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกมีทั้งพฤติกรรมตอบสนองและพฤติกรรมริเริ่ม

5. การบรรยาย เป็นการอธิบายให้ความรู้เกี่ยวกับนิยาม ข้อเท็จจริง ทฤษฎี เป็นคำพูดของครูเอง บางครั้งอาจมีคำถามที่ถามขึ้นโดยไม่ได้ให้คำตอบแต่เป็นลักษณะที่ครูถามเพื่อจะอธิบายคำตอบนั้นให้นักเรียนทราบ

6. การให้แนวทางนักเรียน เป็นคำพูดที่ครูใช้เป็นคำสั่งหรือแนะนำ เพื่อเป็นการชี้แนวทางให้นักเรียนปฏิบัติตาม

7. การวิจารณ์หรือการใช้อำนาจของครู จะพูดเมื่อครูต้องการเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ดีของนักเรียนให้ดีขึ้น อาจเป็นการวิพากษ์วิจารณ์ หรือการให้เหตุผลถึงอำนาจของครู

8. นักเรียนแสดงพฤติกรรมตอบสนอง เป็นพฤติกรรมที่นักเรียนพูดตอบสนองต่อครูหลังจากฟังคำบรรยายหรือคำถามของครูแล้ว อาจเป็นการตอบคำถามหรือซักถามเรื่องที่ครูบอกให้ซักถามได้

9. นักเรียนแสดงพฤติกรรมริเริ่ม นักเรียนพูดเมื่อต้องการแสดงความคิดเห็น นักเรียนมีอิสระที่จะคิด หรือกระทำเองโดยที่ครูไม่ได้บอกให้ทำ เช่น การยกมือขึ้นถามข้อสงสัย หรือเพื่อขออนุญาตแสดงความคิดเห็น

10. การเจียบหรือความสับสน เป็นความเจียบหรือความยุ่งยากสับสนไม่สามารถที่จะจัดเข้ากลุ่มได้ เช่น เกิดความเจียบขึ้นหลังจากที่ครูถามแล้วให้นักเรียนคิด ส่วนความสับสนนั้น หมายถึง การที่นักเรียนแย้งกันพูดหลายๆ คนพร้อมกัน หรือเกิดขณะทำกิจกรรมกลุ่ม

เราสามารถสรุปประเภทของการจำแนกพฤติกรรมทั้ง 10 ประเภทได้ดังตารางนี้

ผู้พูด	อิทธิพล	ประเภทของพฤติกรรม
ครู	อิทธิพลทางอ้อม	1. การยอมรับความรู้สึกรของนักเรียน 2. การชมเชยหรือสนับสนุนให้กำลังใจ 3. การยอมรับหรือนำความคิดเห็นของนักเรียนไปใช้ 4. การถามคำถาม
	อิทธิพลทางตรง	5. การบรรยาย 6. การให้แนวทางนักเรียน 7. การวิจารณ์หรือการใช้อำนาจครู
นักเรียน		8. นักเรียนแสดงพฤติกรรมตอบสนอง 9. นักเรียนแสดงพฤติกรรมริเริ่ม
ครูและนักเรียน		10. ความเจียบหรือความสับสน

แหล่งที่มา : Ned D. Flanders, *Analysis Teacher Behavior*, (Massachusetts : Addison Wesley Publishing Co., 1970), p.50.

เนื่องจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนไม่ได้มีเฉพาะภายในชั้นเรียนเท่านั้น การติดต่อสื่อสารระหว่างกันของครูและนักเรียนมีอยู่ตลอดเวลาทั้งในและนอกห้องเรียนผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าการจะศึกษาการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนให้มีความครอบคลุมต้องศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของกรณีปฏิสัมพันธ์กันนอกห้องเรียนด้วย ดังนั้นพฤติกรรมการณ์การสนทนาปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนัก

เรียนในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างครูกับนักเรียน ทั้งในขณะที่มีกรเรียนการสอนและนอกห้องเรียนโดยแยกเป็น

1. พฤติกรรมที่ครูเป็นผู้กระทำ เป็นพฤติกรรมที่ครูเป็นผู้กระทำเพียงฝ่ายเดียว โดยครูแนะนำ ชี้แจง อธิบาย สรุปเรื่องที่เรียน ครูอบรมตักเตือนนักเรียน เอาใจใส่นักเรียน
2. พฤติกรรมที่ครูเป็นผู้กระตุ้น เป็นพฤติกรรมที่ครูเป็นผู้กระทำโดยมีจุดประสงค์ให้นักเรียนตอบสนองการกระทำนั้น ได้แก่ การให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นต่างๆ ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แก้ไขข้อผิดพลาด ครูซักถามนักเรียน ครูกระตุ้นให้นักเรียนตอบคำถาม หรือคิดหาเหตุผล ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมาปรึกษานอกเวลาเรียน หรือถามข้อข้องใจในการเรียนนอกห้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชานฮอลฟ์ (Schoenholf, 1975) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูที่มีผลต่อการสอนคำศัพท์ระดับเกรด 7 8 และ 9 ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูใช้เวลาในการพูดร้อยละ 73.30 ของเวลาทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นการถามและการบรรยาย
2. นักเรียนใช้เวลาพูดร้อยละ 21.10 ของเวลาทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นการพูดตามคำสั่งของครู
3. ครูมีแนวโน้มที่จะใช้อิทธิพลทางตรงมากกว่าทางอ้อม
4. ครูที่มีประสิทธิภาพในการสอนใช้เวลาในการกระตุ้น ใช้คำถามแนะแนวทาง ให้คำชมเชยสอนเน้นเนื้อหา มากกว่าครูที่มีประสิทธิภาพในการสอนต่ำ
5. กลุ่มครูที่มีประสิทธิภาพสูงมีเปอร์เซ็นต์ของพฤติกรรมการให้กำลังใจ การยอมรับความรู้สึกมากกว่าครูกลุ่มอื่น

เอมี ชุย บิค-เมย์ (Amy Tsui Bik-may, 1985) ทำการศึกษาและวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ในการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ โดยสังเกตการสอนของครูภาษาอังกฤษ 2 คน และผู้เรียน 2 ห้องเรียนที่ได้รับการสอนโดยครู 2 คนนี้ ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูเป็นผู้พูดเป็นส่วนใหญ่คือ ครูพูดร้อยละ 82.95 และผู้เรียนพูดร้อยละ 17.05
2. ประมาณลงในตามของการพูดของครูเป็นการริเริ่ม เช่น การบรรยาย การออกคำสั่ง การถามคำถาม การเรียกชื่อ
3. ผู้เรียนไม่มีพฤติกรรมการริเริ่มคือ ไม่มีการถามคำถามหรือขอร้องให้ครูอธิบายใหม่

ปวีตรา จันทร์กลิ่น (2534) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาพฤติกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมปลาย ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เขตการศึกษา 3 " ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษส่วนใหญ่เป็นแบบครูเป็นศูนย์กลาง เน้นที่รูปแบบของภาษา ครูเป็นผู้กำหนดหัวเรื่องและยึดสื่อเป็นหลักในการเรียนการสอน ครูและนักเรียนใช้ภาษาอังกฤษในห้องเรียนแต่นักเรียนเป็นฝ่ายพูดน้อยที่สุด
2. ครูในแผนการเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ ขอข้อมูลที่ต้องการทราบคำตอบจริงมาก ส่วนครูในแผนการเรียนอังกฤษ-คณิตศาสตร์ ขอข้อมูลที่ไม่ต้องการทราบคำตอบจริงมาก นักเรียนในแผนการเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ ใช้ทักษะการฟัง-เขียนน้อยกว่านักเรียนในแผนการเรียนภาษาอังกฤษ-คณิตศาสตร์
3. พฤติกรรมการสอนของครูและพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในด้านการให้ข้อมูล และมีความสัมพันธ์ทางลบในด้านปฏิบัติวิชาต่อคำพูด

นรดี กิจบุรณะ (2537) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ผลของการเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนต่อพฤติกรรมตั้งใจเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน" ผลการวิจัยพบว่า

1. นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีพฤติกรรมตั้งใจเรียนในระยะทดลองสูงกว่าในระยะเส้นฐาน
2. นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีคะแนนจากการทดสอบวิชาภาษาไทยแต่ละสัปดาห์ในระยะทดลองสูงกว่าในระยะเส้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาพบว่าหากบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่แล้ว บุคคลนั้นก็จะปฏิบัติงานของตนด้วยความตั้งใจ และมุ่งให้งานที่ทำอยู่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคคล คือ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูง ผลการปฏิบัติงานจะสูงด้วย การทำงานโดยหน้าที่ของครูโดยทั่วไปแล้วคือ การสอน ดังนั้นหากครูมีความพึงพอใจในงานของตนแล้วการจัดการเรียนการสอนของครูก็จะทำด้วยความตั้งใจ ใส่ใจ ทำให้นักเรียน

เกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพของแต่ละคน ครูที่มีความพึงพอใจในงานของตนเองจะสามารถจัดการในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี และมีพฤติกรรมการสอนที่มุ่งให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มที่

ความพึงพอใจในงานมีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ รวมถึงความเป็นอยู่ของบุคคลเป็นอย่างมาก ผลของความพึงพอใจในงานจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ความพึงพอใจในงานไม่สามารถที่จะมองเห็นได้อย่างชัดเจน แต่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคคล คือบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานจะสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพกว่าบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน จึงจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานมีผลกระทบต่อบุคคลและการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก และเนื่องจากงานสอนของครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาเยาวชนของชาติความพึงพอใจในงานของครูจึงมีความสำคัญ เพราะความพึงพอใจในงานของครูจะมีผลต่อพฤติกรรมของครู และจะมีผลทำให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจด้วย (Heneman III and other, 1989 ; Porter, Lawler and Hackman, 1987) ดังนั้นถ้าครูมีความพึงพอใจในงานก็จะมีผลให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ อันเป็นประโยชน์อย่างมากกับนักเรียน จากการศึกษาพบว่าได้มีผู้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานเอาไว้มากมาย ดังนี้

บลูมและเนย์เลอร์ (Blum and Naylor, 1968) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานคือผลรวมของทัศนคติต่างๆ ที่ผู้ทำงานแสดงออก โดยทัศนคตินั้นมีความสัมพันธ์กับงานที่ทำ และเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม และการได้รับความเอาใจใส่

สมิธ (Smith, 1955) ได้ให้คำจำกัดความของความพึงพอใจในงานว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม ที่จะทำให้อุณหภูมิที่ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงใจว่า เขาพอใจในการทำงาน

มอส (Morse, 1955) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของการทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และความเครียดนี้มีผลจากความต้องการของคน เมื่อคนมีความต้องการมากจะเกิดการเรียกร้องและเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดก็จะลดลงหรือหมดไป ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงานได้

สเตราส์และเซย์เลส (Strauss and Sayles, 1960) ความพึงพอใจในงานหมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุจุดมุ่งหมาย คนจะรู้สึกพอใจในงานเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนในด้านวัตถุและจิตใจที่สามารถสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้

แอปเปิ้ลไวท์ (Applewhite, 1965) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องของบุคคลและความพึงพอใจในงานมีความหมายกว้าง โดยรวมถึงความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความพอใจเกี่ยวกับรายได้

กิติมา ปริติติลล (2524) อธิบายความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงาน และผู้ทำงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการของเขา

กู๊ด (Good, 1973) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานของครูว่า หมายถึง

1. ทัศนคติและความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
2. สถานภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องาน โดยอาจมีอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ เช่น ความเพียงพอของรายได้ สภาพการณ์ให้ออกจากงาน การลาป่วย การให้น้ำหนัก บำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้าและสติปัญญา การสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมปฏิบัติงาน

โดยสรุปแล้ว ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ โดยความรู้สึกนั้นเกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน และทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เสียสละ อุตสาหะร่างกายแรงใจ และสติปัญญาให้กับงาน การที่บุคคลจะมีความพึงพอใจในงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับได้รับการตอบสนองตามความต้องการของบุคคลและความรู้สึกพอใจในองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น ดังนั้นความพึงพอใจในงานของครูจึงหมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่องานสอน การได้รับการตอบสนองตามความต้องการต่างๆ ของครูและความรู้สึกพอใจในองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงาน

ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของเฮอริชเบอร์ก (The Motivation-Hygiene Theory)

ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน เรียกอีกอย่างหนึ่งได้ว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ เฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg, 1959) ที่เรียกว่าเป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่ เนื่องจากในการทำงานนั้นต้องมีสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ

ใจและสิ่งที่ไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบเสริมที่ทำให้คนเกิดความพอใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งเฮอริช เบอร์กเรียกส่วนนี้ว่าเป็นสิ่งค่าจุน

ทฤษฎีจูงใจ-ค่าจุนนี้สร้างขึ้นมาจากการวิจัยของเฮอริชเบอร์กและคณะในปี 1959 เพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเขาที่ตั้งไว้ว่า คนมีความปรารถนา 2 ประการ ประการที่ 1 คือ ความปรารถนาที่จะจัดความทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายที่มีให้หมดไป เช่น ความหิว ความเจ็บป่วย และความทรุดของสภาพดินฟ้าอากาศ ประการที่ 2 คือ ความปรารถนาความสุจริตทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือของคนโดยทั่วไป การมีชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น ตัวอย่างประการในการวิจัยของเขาเป็นนักวิศวกรและนักบัญชีของบริษัทแห่งหนึ่ง จำนวน 200 คน วิจัยดำเนินการใช้การสัมภาษณ์และถามความเห็นของประชากร ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์กันเลย องค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรงเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและมีหน้าที่ป้องกันหรือค่าจุนไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่อยากทำงานนั้นเรียกว่า ปัจจัยค่าจุน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรงมี 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้ที่มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังคนเดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีใครตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในหน่วยงาน มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยด้านจูง หมายถึง ปัจจัยที่จูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงานจะทำให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยด้านจูงมี 9 ประการดังนี้

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility-growth) การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และรวมไปถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior, subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิภริยาหรือวาทจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
4. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน
6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ที่ห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงของหน่วยงาน
9. เทคนิคของผู้บังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถ หรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานและการบริหารงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คำนี้้ง นกแก้ว (2523) ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 จำนวน 504 คน ตอบแบบสอบถามที่มีองค์ประกอบเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานรวม 9 องค์ประกอบ ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะของงาน

2. องค์ประกอบที่ทำให้ครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินเดือน และผลประโยชน์ที่ก่อผล ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 แล้วได้ผลดังนี้

3.1 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู อาจารย์เพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบคือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

3.2 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-10 ปีและอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 1 องค์ประกอบคือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

3.3 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปในองค์ประกอบทั้งหมดไม่แตกต่างกัน

ธีระพงศ์ จุยมณี (2532) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น ตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก มีองค์ประกอบทั้งหมด 10 ด้าน กลุ่มตัวอย่างเป็นครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา จำนวน 327 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามปัจจัยเชิงใจโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามปัจจัยด้านใจโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามปัจจัยเชิงใจที่มีเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยแยกได้เป็นดังนี้

3.1 เพศ ตามปัจจัยเชิงใจไม่แตกต่างกันโดยส่วนรวม แต่ตามปัจจัยด้านใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียวคือ ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

3.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีต่อปัจจัยเชิงใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ 3 ด้านคือ ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือและความรับผิดชอบ ส่วนที่มีต่อปัจจัยค่าจูนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียวคือ สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

3.3 ขนาดของโรงเรียนที่มีปัจจัยจูนใจมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบและที่มีต่อปัจจัยค่าจูนก็แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบเช่นเดียวกัน

วิกสโตร์ม (Vickstorm, 1971) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพความพึงพอใจของครูโดยหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ โดยศึกษาจากครู 373 คนในโรงเรียนมัธยมศึกษาและวิทยาลัยโดยวิธีให้ครูบอกถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่าสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรกได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรกได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงานและผลงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตครู ตัวแปรอื่นๆเช่น เพศและตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1973) ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูในเขตมลรัฐนิวยอร์ก โดยการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนทั้งในเมืองและชนบท จำนวน 3,382 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงานมีความเป็นอิสระแก่กัน และพบว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานได้แก่ ลักษณะงาน ส่วนว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูมีความไม่พึงพอใจในการทำงานได้แก่ สภาพการทำงาน สำหรับเรื่องเพศ ตำแหน่งและประเภทของโรงเรียน ไม่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2.4 ทักษะจิตต่อวิชาชีพครู

ทักษะจิตเป็นสภาพการณ์ทางจิตอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึก ความคิดและการกระทำของบุคคล ทักษะจิตเป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดแนวทางการแสดงออกของพฤติกรรม ทฤษฎีที่ใช้อธิบายโครงสร้างของทักษะจิตหลายทฤษฎีเห็นว่า ทักษะจิตมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล คือ ทักษะจิตเป็นแนวโน้ม หรือขั้นเตรียมพร้อมของพฤติกรรม (ซูดา จิตพิทักษ์, 2525) ทักษะจิตเป็นสิ่งที่สะสมอยู่ภายในตัวบุคคลและจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมการกระทำตามทักษะจิตของแต่ละบุคคล ดังนั้นหากครูมี

ทัศนคติต่อวิชาชีพที่ดีครูก็จะมีพฤติกรรมการสอนที่ดี มีความตั้งใจในการสอนและใช้วิธีการสอนที่จะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีที่สุด และจะทำให้คุณภาพของการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่า ทัศนคติ (Attitude) ได้มีผู้ให้ความหมายเอาไว้หลายท่านดังนี้

ไพศาล หวังพานิช (2526) อธิบายว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเป็นผลมาจากประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นและความรู้สึกดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรม หรือแนวโน้มของการตอบสนองต่อสิ่งนั้นในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นในทางสนับสนุนหรือโต้แย้งคัดค้านก็ได้

โรคิช (Rokeach, 1970) ทัศนคติ หมายถึง การผสมผสานหรือการจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

ฟิชบายน์และไอเซ็นด์ (Fishbein and Ajzen, 1975) ทัศนคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่ได้เรียนรู้ที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ชอบ หรือไม่ชอบอย่างคงเส้นคงวา

สุรางค์ ด้วงตระกูล (2536) ทัศนคติเป็นอักษณาลักษณ์ (Disposition) หรือความโน้มเอียงที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งคน วัตถุสิ่งของหรือความคิด ทัศนคติอาจเป็นบวกหรือลบได้ ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคล

จากความหมายต่างๆ สามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ คือมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และมีแนวโน้มที่จะแสดงออกมาในพฤติกรรมของบุคคล

พรพนี ร. เจนจิต (2528) กล่าวว่าทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคคลซึ่งมีที่มาดังนี้

1. เกิดจากประสบการณ์ที่บุคคลพบเห็นและเกิดความประทับใจ
2. เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ จากการอบรมสั่งสอนจากพ่อแม่ ญาติพี่น้องและคนรอบข้างเกี่ยวกับประเพณี วัฒนธรรม และความเชื่อต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

3.เกิดจากการเลียนแบบหรือทำตามอย่างบุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรง เช่น พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู พี่น้องและบุคคลอื่นๆที่ตนนิยมชมชอบ บุคคลจึงอาจรับเอาทัศนคติของบุคคลเหล่านั้นมาเป็นทัศนคติของตนได้

4.เกิดจากอิทธิพลของกลุ่มสังคม อิทธิพลของกลุ่มที่บุคคลเข้าไปรวมตัวเป็นสมาชิก ความคิดเห็นของกลุ่มนั้นๆสามารถบีบบังคับให้สมาชิกในกลุ่มต้องยอมจำนนปฏิบัติตามไปด้วย ถ้าหากว่าทัศนคตินั้นๆมิได้ขัดกับความรู้สึกของสมาชิกเกินไปนัก

จากที่ได้กล่าวมาในช่วงต้นแล้วจะเห็นได้ว่าทัศนคติของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามประสบการณ์ที่ได้รับ ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงทัศนคติต่อวิชาชีพครูก็คงจะต้องมาพิจารณาว่าผู้ที่ประกอบอาชีพครูได้พบและมีประสบการณ์ในการประกอบอาชีพกับสิ่งใดหรือบุคคลใด เมื่อกล่าวถึงครูสิ่งที่จะต้องคิดถึงควบคู่กันไปก็คือ นักเรียน และการเรียนการสอน ทัศนคติต่อวิชาชีพครูจึงควรหมายความถึงทัศนคติของครูที่มีต่อการสอน และนักเรียน จากการศึกษาในเรื่อง ทัศนคติต่อวิชาชีพครูได้พบว่ามีผู้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพครู ดังต่อไปนี้

อุวาลีเย (Ahluwalia, 1974) ได้สร้างแบบสำรวจทัศนคติครูเพื่อวัดทัศนคติของนักศึกษาครูที่มีต่อวิชาชีพการสอน และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 6 ด้านด้วยกันคือ วิชาชีพการสอน การสอนในห้องเรียน การปฏิบัติโดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง ขบวนการทางการศึกษา ด้านนักเรียนและด้านครู โดยอาศัยหลักการสร้างเครื่องมือวัดทัศนคติแบบลิเคิร์ท จำนวน 90 ข้อ และได้หาความตรงกับแบบสำรวจทัศนคติมินิโซต้า ได้ค่าความเที่ยง 0.79

เขาวดี ราชย์กุลและศิริชัย กาญจนวาสิ (2522) ได้สร้างมาตรวัดทัศนคติต่อวิชาชีพครูโดยแบบวัดได้แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบคือ สถานภาพวิชาชีพครู ลักษณะการเป็นครู ขบวนการเรียนการสอน นักเรียนและความคาดหวังที่มีต่อวิชาชีพครู จำนวน 100 ข้อ ใช้กับตัวอย่างประชากร 861 คน ได้ค่าความเที่ยง .856-.925

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพครูโดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ สถานภาพวิชาชีพครู กระบวนการเรียนการสอน และนักเรียน เนื่องจากผู้วิจัยมีความเห็นว่าในการประกอบอาชีพครูนั้น สิ่งที่ครูต้องพบอยู่ตลอดเวลาก็คือ นักเรียนและการสอน ดังนั้นทัศนคติต่อวิชาชีพของครูจึงขึ้นอยู่ กับ 2 ด้านนี้เป็นสำคัญ และอีกด้านหนึ่งก็คือการยอมรับทางสังคมเกี่ยวกับอาชีพของครูที่จะก่อให้เกิดเป็นทัศนคติต่อวิชาชีพขึ้นมาได้นั่นเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภรณ์ ศรีมูล (2519) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการทำงานพบว่าบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานจะมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงและมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

นวลจันทร์ ทิมวงศ์ (2511) ได้ใช้แบบวัดตามแบบของ Mori ศึกษาทัศนคติของครูพบว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูจะประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่าครูที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูที่ไม่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วอล์คเกอร์ (Walker, 1974) ได้ศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่ทำการสอนนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีทัศนคติต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มครูที่ทำการสอนนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิปคาและสกูล (Lipka and Sgood, 1979) ได้ศึกษาทัศนคติกับพฤติกรรมการทำงาน พบว่ากลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานสูงมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 บุคลิกภาพ

บุคลิกภาพมีบทบาทสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ช่วยให้รู้ได้ว่าบุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ต่างๆ เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทางกายกระทำ ความคิดเห็นทั้งที่เปิดเผยและที่ซ่อนอยู่ภายใน บุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากพันธุกรรม การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม (Cattell, 1970) บุคคลแต่ละคนมีลักษณะต่างๆ เฉพาะตัวที่เมื่อมารวมอยู่ในตัวบุคคลก็จะทำให้เกิดเป็นบุคลิกภาพของบุคคลนั้น บุคลิกภาพของครูจึงมีส่วนในการก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ในการสอนขึ้นได้ครูที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันก็จะมีพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย บุคลิกภาพ (Personality) เป็นลักษณะที่บุคคลแสดงออกซึ่งมีผลมาจากพัฒนาการในช่วงต่างๆ ของชีวิตตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปรับตัว การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว บุคคลแต่ละคนจะมีลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับการอบรมเลี้ยงดูและสิ่งแวดล้อมที่บุคคลอยู่ ได้มีผู้ให้คำจำกัดความของบุคลิกภาพเอาไว้ดังนี้

อัลพอร์ท (Allport, 1937) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นหน่วยรวมที่ทรงพลังของระบบทางกาย และจิตภายในตัวบุคคลซึ่งกำหนดลักษณะการปรับตัว เป็นแบบเฉพาะของบุคคลนั้นต่อสิ่งแวดล้อมของเขา

ไอแซกซ์ (Eysenck, 1969, quoted in Lazerson, 1975) ได้ให้คำจำกัดความว่า บุคลิกภาพ คือ การกระทำทั้งหมดหรือแบบของพฤติกรรมทั้งหมดของอินทรีย์ที่ได้รับมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม เป็นผลของปฏิภริยาส่วนระหว่างส่วนสำคัญ 5 ส่วน คือ ความคิด ลักษณะนิสัย อารมณ์ ความรู้สึก และองค์ประกอบด้านร่างกาย โดยพิจารณาได้เป็น 2 มิติ คือ มิติแรกเป็นด้านการแสดงตัว และเก็บตัว มิติที่สองเป็นลักษณะทางด้านอารมณ์

สมิธ ซาราสันและซาราสัน (Smith, Sarason, and Sarason, 1982) กล่าวถึงบุคลิกภาพว่า หมายถึงการรับรู้พฤติกรรมรวมทั้งหมดของบุคคลโดยบุคคลหนึ่ง ทั้งในสิ่งที่มองเห็นได้และมองไม่เห็น เช่น ความคิด ความสนใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลอื่นสามารถที่จะเข้าใจและแยกแยะความแตกต่างของบุคคลนั้นจากบุคคลอื่นได้

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2531) ได้สรุปนิยามของบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายในและภายนอก โดยส่วนภายนอกคือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง กิริยา มารยาท และส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยากแต่อาจทราบได้ด้วยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ค่านิยม นอกจากนี้ลักษณะต่างๆ ของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกเป็นส่วนๆ ออกจากกันโดยเด็ดขาด ทุกๆ ลักษณะของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน และมีผลกระทบต่อกันและกันเป็นลูกโซ่ บุคลิกภาพของบุคคลถูกหล่อหลอมและผสมผสานด้วยพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้ วิธีปรับตัวของบุคคล และสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม บุคลิกภาพของมนุษย์เป็นสิ่งที่ตายตัว เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมีทั้งส่วนที่เป็นลักษณะผิวเผิน และส่วนที่เป็นนิสัยที่แท้จริง บางส่วนของบุคลิกภาพถูกซ่อนเร้น หรือถูกปิดบังอำพรางโดยจงใจและไม่จงใจ บุคลิกภาพของคนมีทั้งที่เป็นส่วนรวมซึ่งเป็นลักษณะสากลของมนุษย์ทุกชาติ ทุกภาษา และมีส่วนที่เป็นลักษณะเฉพาะที่เรียกว่า "เฉพาะตัว" การศึกษาบุคลิกภาพทำให้เราสามารถทำนายลักษณะนิสัย ความสามารถ ความถนัด ความคิดเห็น เอกลักษณ์ของบุคคล และทำนายพฤติกรรมของเขาได้

ทฤษฎีบุคลิกภาพของเฮช. เจ. ไอแซงค์ (H. J. Eysenck)

ไอแซงค์ (Eysenck) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้สร้างทฤษฎีบุคลิกภาพ โดยการสังเกตลักษณะนิสัยของกลุ่มประชากรและนำลักษณะที่แตกต่างกันมาหาความสัมพันธ์โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 2 มิติ มิติหนึ่งเป็นบุคลิกภาพแบบเก็บตัว-แสดงตัว (Introversion-Extroversion) และอีกมิติหนึ่งเป็นบุคลิกภาพแบบมั่นคง-หวั่นไหวทางอารมณ์ (Stability-Neuroticism) และได้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 4 แบบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบเก็บตัว-แสดงตัว (Introversion-Extroversion) ไอแซงค์ได้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบเก็บตัว : มีลักษณะเงียบเฉย ไม่ชอบสังคมกับผู้อื่น มองปัญหาเข้าสู่ตนเอง ชอบอ่านและค้นคว้าคนเดียวมากกว่าการสังคมกับผู้อื่น สนทนากับคนยาก ดำเนินชีวิตประจำวันด้วยความเคร่งขรึมและชอบความมีระเบียบเรียบร้อยในชีวิต ควบคุมความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจเอาไว้มาก ไม่ค่อยแสดงกิริยาก้าวร้าวออกมาตรงๆ อารมณ์ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ดูน่าเชื่อถือ บางครั้งมองโลกในแง่ร้าย ยึดถือมาตรฐานจรรยาบรรณของสังคมมาก

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว : มีลักษณะหน้าคบ เป็นมิตร มีอัธยาศัยไมตรี ชอบงานสังคม มีเพื่อนมาก อยากรู้อยากเห็นกับคนอื่น ไม่ชอบอ่านหรือค้นคว้าด้วยตนเองคนเดียว ชอบทำกิจกรรมที่ทำให้ตื่นเต้น ชอบเสี่ยง อดทนต่อสถานการณ์ โดยทั่วไปค่อนข้างผุ่ผลผลิต ชอบแสดงตลกขบขันให้เกิดการหัวเราะขึ้น พร้อมทั้งจะได้ตอบเสมอ ชอบการเปลี่ยนแปลงใหม่ ไม่มีความกังวล มีความสุขใจ ชอบความสะอาดสบาย มักมองโลกในแง่ดีและชอบสนุกสนานสำราญ มีแนวโน้มที่จะแสดงความก้าวร้าวและความไม่พอใจออกมาง่าย ไม่สามารถเก็บความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจไว้ได้มาก

2. บุคลิกภาพแบบมั่นคง-หวั่นไหวทางอารมณ์ (Stability-Neuroticism) ไอแซงค์ได้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ : เป็นลักษณะการแสดงออกที่มีอารมณ์เยือกเย็นและมีสุขภาพจิตดีคือ มีสุขภาพของอารมณ์ ความคิด ความรู้สึกและการกระทำที่ดี รวมทั้งการปรับตัวอยู่ในสภาพแวดล้อมได้ดี

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวทางอารมณ์ : เป็นลักษณะของบุคคลที่มักจะเชื่อมโยงความวิตกกังวลเข้ากับสิ่งเข้าที่เป็นกลาง รู้สึกวิตกกังวลต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้น แม้ในสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่ไม่ก่อให้เกิดอันตราย

จากการศึกษาทฤษฎีบุคลิกภาพของไอแซงค์ ทั้งหมดนี้สรุปได้ว่าไอแซงค์ได้วิเคราะห์รวบรวมลักษณะพฤติกรรมของบุคคล จากการตอบสนองเฉพาะอย่าง (Specific Responses) การตอบสนองที่

เป็นนิสัย (Habitual Responses) และลักษณะนิสัย (Traits) ซึ่งเป็นรูปแบบบุคลิกภาพ (Types) และพบว่าลักษณะสำคัญของบุคลิกภาพจะเข้าใจได้จาก 2 มิติคือ บุคลิกภาพแบบเก็บตัว-แสดงตัว (Introversion-Extroversion) และบุคลิกภาพแบบมั่นคง-หวั่นไหวทางอารมณ์ (Stability-Neuroticism) ทั้ง 2 มิติเป็นอิสระต่อกัน ก่อให้เกิดบุคลิกภาพพื้นฐานได้ 4 แบบคือ

1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว-มั่นคงทางอารมณ์ (Extroversion-Stability) มีลักษณะเปิดเผย ให้ความร่วมมือ ใจกว้าง มีชีวิตชีวา ชอบนำกลุ่ม
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว-หวั่นไหวทางอารมณ์ (Extroversion-Neuroticism) มีลักษณะชอบกิจกรรม ก้าวร้าว อุนเจียว ตื่นเต้นง่าย
3. บุคลิกภาพแบบเก็บตัว-มั่นคงทางอารมณ์ (Introversion-Stability) มีลักษณะยอมตาม ควบคุมตัวเองได้ดี รักสงบ
4. บุคลิกภาพแบบเก็บตัว-หวั่นไหวทางอารมณ์ (Introversion-Neuroticism) มีลักษณะเก็บตัว คิดโน้มน้ำร้าย ไม่ยืดหยุ่น

ไอแซกส์ นำบุคลิกภาพแบบเก็บตัว-แสดงตัว มาผสมกับบุคลิกภาพแบบมั่นคง-หวั่นไหวทางอารมณ์ เพราะเห็นว่าอารมณ์มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับปฏิกริยาที่บุคคลแสดงออก บุคลิกภาพทั้ง 4 แบบนี้สามารถสังเกตและวัดได้ โดยการกำหนดสถานการณ์ในรูปแบบของข้อคำถาม เพื่อให้ผู้ตอบตัดสินใจว่ารู้สึกหรือกระทำตามข้อคำถามในแบบทดสอบหรือไม่ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพแบบMPI (The Maudsley Personality Inventory) ซึ่งเป็นแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพแบบหนึ่งที่เป็นมาตรฐาน โดยไอแซกส์เป็นผู้คิดขึ้น แบบทดสอบนี้ใช้สำหรับประเมินบุคลิกภาพที่แสดงออกมาในคุณลักษณะ 2 อย่างคือ บุคลิกภาพด้านแสดงตัว-เก็บตัว (Extroversion- Introversion) (E Scale) และบุคลิกภาพด้านหวั่นไหว-มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism- Stability) (N Scale)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลินน์และกอร์ดอน (Lynn and Gordon, 1961) ได้ใช้แบบทดสอบวัดเชาวน์ปัญญาของราเวน (Raven's Matrics) วัดนักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว-แสดงตัว ซึ่งวัดได้จากแบบทดสอบ MPI กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเอ็กซีเตอร์ (Exeter) จำนวน 60 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับลักษณะของเชาวน์ปัญญา ผลการวิจัยตรงกับของบรอดเบนท์ (Broadbent, 1958) และลินน์ (Lynn, 1959) ว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคลิกภาพแบบเก็บตัว-แสดงตัวกับเชาวน์ปัญญา และพบว่าในสภาพการทำงานที่จะต้องมีการตอบสนองตามเงื่อนไขและใช้ความเร็วตลอดจนในการทำงานประเภทที่ต้องใช้ความสนใจมากขึ้นนั้น นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัวจะทำ

ได้ดีกว่านักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ถึงแม้ว่านักศึกษาแบบเก็บตัวจะทำช้ากว่าแต่ถูกต้องกว่า ดังนั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัวจึงสูงกว่า

ไอแซนค์และคูกสัน (Eysenck and Cookson, 1969) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการเรียน โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพJEPI (Junior Eysenck Personality Inventory) ศึกษาบุคลิกภาพของนักเรียนชายหญิง อายุ 11-12 ปี จำนวน 4,000 คน แล้วหาความสัมพันธ์กับผลการเรียนพบว่า เด็กที่มีลักษณะแสดงตัวทั้งชายหญิงมีความสามารถในการเรียนดีกว่าเด็กที่มีลักษณะเก็บตัว โดยเฉพาะทางด้านเหตุผลและภาษา และเด็กที่มีลักษณะทางอารมณ์อ่อนไหวทั้งชายหญิงมีความสามารถในการเรียนไม่แตกต่างกับเด็กที่มีอารมณ์มั่นคง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางด้านอารมณ์กับผลการเรียนมีลักษณะเป็นเส้นโค้ง (Curvi-linear) เด็กที่มีอารมณ์มั่นคงและเด็กที่มีอารมณ์อ่อนไหวทำงานด้านการเรียนได้ดีกว่าเด็กที่มีลักษณะด้านอารมณ์เป็นกลางระหว่างสองพวกนี้ นอกจากนี้ยังพบว่าเด็กที่มีลักษณะแสดงตัวสูงและอารมณ์อ่อนไหวจะทำงานด้านการเรียนได้ดีแต่เป็นเฉพาะในเด็กหญิง ในเด็กชายลักษณะเดียวกันจะเรียนไม่ได้ดี

สมคิด ไชยยันบุรณ์ (2510) ศึกษาเด็กเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 52 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มที่มีความสามารถในการเรียนสูงกับกลุ่มที่มีความสามารถในการเรียนต่ำ ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่มีความสามารถในการเรียนสูงมีความมั่นคงทางอารมณ์ดีกว่านักเรียนที่มีความสามารถทางการเรียนต่ำ มีการบังคับตนเองมากกว่า และนักเรียนชายที่มีความสามารถทางการเรียนสูงมีความมั่นคงทางอารมณ์ดีกว่า มีความสามารถในการรับผิดชอบมากกว่าและมีความสามารถในการบังคับตนเองมากกว่า แต่มีการแสดงออกทางอารมณ์น้อยกว่านักเรียนชายที่มีความสามารถทางการเรียนต่ำ ส่วนนักเรียนหญิงที่มีความสามารถทางการเรียนสูงกับนักเรียนหญิงที่มีความสามารถทางการเรียนต่ำไม่มีบุคลิกภาพด้านใดแตกต่างกัน

สมทรง สุวรรณเลิศ และคณะ (2512) ได้ทำการศึกษาบุคลิกภาพแบบเก็บตัว-แสดงตัว โดยใช้แบบสำรวจบุคลิกภาพ MPI (The Maudsley Personality Inventory) ศึกษากลุ่มประชากรที่เป็นเด็กชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 300 คน นักเรียนฝึกหัดครู 300 คน และนักศึกษาแพทย์ 300 คน จากการเปรียบเทียบผลที่ได้จากคนไทยทั้ง 3 กลุ่มกับกลุ่มชาวอเมริกันและชาวอังกฤษพบว่า กลุ่มตัวอย่างของคนไทยได้รับคะแนนต่ำกว่านักศึกษาชาวอเมริกันในมหาวิทยาลัย และใกล้เคียงกับปกติ (Norm) ของกลุ่มชาวอังกฤษในลักษณะการแสดงตัว คือคนไทยมีบุคลิกภาพไปทางเก็บตัวมากกว่าคนอเมริกัน และคล้ายคลึงกับคนอังกฤษซึ่งมีลักษณะเก็บตัวมากกว่าคนอเมริกัน

2.6 การสอนตรงตามสาขาที่สำเร็จการศึกษา

ในการเรียนการสอนการที่ครูมีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายของเนื้อหาวิชาการที่จะสอนอย่างแท้จริง รวมทั้งความรู้ในทางจิตวิทยาที่จำเป็นต่อการสอนจะทำให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพ ถ้าครูไม่มีความรู้ในเนื้อหาที่สอนย่อมสอนไม่ได้ ดังนั้นครูที่จะสอนวิชาใดควรมีความรู้ในเนื้อหาวิชานั้นอย่างลึกซึ้ง (จรรยาพร คุณมี, 2521) ครูที่มีความรู้เป็นอย่างดีในเนื้อหาวิชาที่สอนจะสามารถนำความรู้ นั้นมาถ่ายทอด อธิบายให้นักเรียนได้เป็นอย่างดี และครูก็จะมีเชื่อมั่นในการสอนของตนเองและ ทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมกรรมการสอนของครู

จากการศึกษาลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพ ได้มีผู้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดี เอาไว้ดังนี้

นที เงินประยูร (2526) ให้หลักการว่า ครูที่ดีต้องประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความรู้ดีในเนื้อหาวิชาที่สอน
2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
3. มีความเข้าใจธรรมชาติตามวัยของเด็ก
4. รู้จักกำหนดขอบเขต วางแผนและเตรียมการสอน
5. รู้จักวางตนปรับปรุงบุคลิกภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับนโยบายของผู้

บริหาร

6. รู้องค์ประกอบการสอน 4 ประการ คือ สอนทำไม สอนอะไร สอนอย่างไร สอนแล้วได้ผลเท่าใด

ชุมพล หลักชัย (2525) ให้ความเห็นว่าลักษณะครูที่ดี ควรมีดังต่อไปนี้

1. ด้านการสอน จะต้องเป็นครูที่มีความสามารถในการสอนและมีความสามารถในการอธิบาย สอนให้ศิษย์คิดเป็นและแก้ปัญหาเป็นได้ด้วยตนเอง เป็นผู้ที่มีทักษะในการบรรยาย อธิบาย ตั้งปัญหา สรุปความคิดเห็น ให้ภาษาได้ถูกต้องและเข้าใจหลักสูตรเป็นอย่างดี
2. ด้านวิชาการ ครูที่ดีต้องเป็นผู้ที่หมั่นหาความรู้อยู่เสมอ รู้จักนำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุง การสอนให้ดีขึ้น มีการค้นคว้าวิจัยควบคู่ไปกับการสอน

จรรยาพร คุณมี (2521) กล่าวไว้ว่า เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ถ้าครูไม่มีความรู้ในเนื้อหาที่ สอนย่อมสอนไม่ได้ ดังนั้นครูที่จะสอนวิชาใดควรจะมีรู้ในเนื้อหาวิชานั้นอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งวิธีการแสวงหาความรู้ของวิชานั้นๆ และรู้จักแหล่งที่จะได้แสวงหาความรู้พื้นฐานข้ออ้างอิงในวิชาของตนเป็นอย่างดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ซาแนค (Czaniak, 1989) ได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวล การรับรู้ความสามารถของครู พื้นฐานในการศึกษาของครูและกลวิธีในการสอนวิทยาศาสตร์ ของครูระดับประถมศึกษา จำนวน 119 คน พบว่า ครูที่เรียนวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์มามากจะมีความเชื่อมั่นในเนื้อหาความรู้และวิธีสอนวิชาวิทยาศาสตร์มากกว่าครูที่ไม่ได้เรียนหรือเรียนวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์มาน้อย และยังพบว่าครูที่เรียนวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์มามากจะมีความวิตกกังวลในการสอนน้อยกว่าครูที่ไม่ได้เรียนหรือเรียนวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์มาน้อยอีกด้วย

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าครูที่มีการสอนตรงตามสาขาที่สำเร็จการศึกษาจะมีความถนัดและเชี่ยวชาญ มั่นใจในการสอนของตนเอง และจะมีพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ การสอนตรงตามสาขาที่สำเร็จการศึกษา จึงหมายถึง สาขาวิชาที่ครูจบมาโดยตรงมีความสอดคล้องกันกับวิชาที่ครูได้รับมอบหมายให้ทำการสอนจริง

2.7 ประสบการณ์ในการสอน

กิบสันและเดมโบ (Gibson, and Dembo, 1985) ได้กล่าวไว้ว่า ครูส่วนมากมักประสบปัญหาในเรื่องการฝึกสอนเพื่อเตรียมสอนหรือจัดการกับชั้นเรียนในสภาพจริง เช่น ครูที่มีประสบการณ์การสอนกับนักเรียนที่มีความสามารถสูง เมื่อต้องสอนนักเรียนที่เรียนรู้อย่างช้า ครูก็อาจรู้สึกวุ่นวายหงุดหงิดในการแก้ปัญหาได้ ดังนั้นการที่ครูมีประสบการณ์ในการสอน ได้พบกับสภาพการณ์ที่หลากหลายจะทำให้ครูมีประสิทธิภาพในการสอนมากขึ้น และมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้นด้วย

ประสบการณ์ในการสอนของครูนั้นมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Rassi, 1961) เพราะครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมานานย่อมมีความรู้ความเข้าใจและความชำนาญในวิชาที่ตนสอน รวมไปถึงเทคนิควิธีการในการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ ครูที่มีประสบการณ์การสอนนานจะได้รับประสบการณ์ต่างๆ จากการสอน ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้และซึกงูงให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพประสบการณ์ในการสอนเป็นพื้นฐานส่วนตัวของครูที่จะช่วยเสริม

การสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น ได้มีการศึกษาพบว่าประสพการณ์ในการสอนของครูมีผลต่อคุณภาพการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Rossi, 1961 ; เทียน จรุงธรรมพินิจ, 2530)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กูร์ (Goor, 1990) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถและความอดทนในงานของครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา พบว่า ครูฝึกหัดและครูที่เพิ่งจะเริ่มทำงานมีความอดทนในงาน รับรู้ความสามารถในการสอนน้อยกว่าครูที่มีประสพการณ์ในการสอนมาแล้วหลายปี

ฮาร์ดิมาน (Hardiman, 1997) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูลพื้นฐานของครู คือ เพศ ประสพการณ์ในการสอนและระดับการศึกษาของครู กับการรับรู้ความสามารถและการรับรู้ความมีสมรรถภาพในการเป็นผู้นำของครู ผลการศึกษาพบว่า ประสพการณ์ในการสอนเป็นตัวทำนายการรับรู้ความสามารถของครูได้ โดยครูที่มีประสพการณ์ในการสอนมานานจะรับรู้ความสามารถของตนสูงกว่าครูที่มีประสพการณ์ในการสอนน้อย

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่ครูจะได้พบกับสภาพการณ์ที่หลากหลาย ได้พบปัญหาและแก้ปัญหาที่หลากหลาย มีประสพการณ์ในการสอนนักเรียนที่แตกต่างกัน ควรเป็นครูที่ทำการสอนมานาน เพราะการที่ครูสอนมานานย่อมมีประสพการณ์ในการแก้ปัญหา และจัดการกับชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ครูมีพฤติกรรมการสอนทั้งในด้านการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน สูงกว่าครูที่มีประสพการณ์ในการสอนน้อยกว่า

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าปัจจัยต่างๆที่นำมาศึกษาจะสามารถทำนายพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจและพฤติกรรมการสอนด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนได้ดังจะกล่าวโดยสรุปดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานจะสามารถทำนายพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจและด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนได้ เนื่องจากครูที่มีความพึงพอใจในงาน มีความสุขกับการสอน ย่อมมีความเอาใจใส่กับงานการสอนของตนอย่างเต็มที่ และค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อที่จะใช้เทคนิคกระบวนการสอนต่างๆมาใช้ในการจูงใจให้นักเรียนเกิดความสนใจการเรียนมากยิ่งขึ้น และจะช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่น ดังผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อพฤติกรรม

ของครูและมีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่นด้วย เช่น ถ้าครูมีความพึงพอใจจะมีผลทำให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจด้วย (Heneman III, and other, 1989 ; Porter, Lawler, and Hackman, 1987)

2.ทัศนคติต่อวิชาชีพครูจะสามารถทำนายพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจและด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนได้ เนื่องจากครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู จะพอใจกับงานที่ตนเองทำอยู่ มองเห็นว่าวิชาชีพที่ตนเองทำมีคุณค่า มีความสำคัญ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกไปในทางบวกกับการทำงานสอน ย่อมสนใจที่จะหาวิธีการสอนที่แปลกใหม่ น่าสนใจ มาใช้ในการจูงใจ และเปิดโอกาสในการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนของตนเอง ดังผลการวิจัยที่พบว่า ครูที่มีพฤติกรรมการทำงานสูงมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานปกติ (Lipka, and Sgood, 1979)

3. บุคลิกภาพจะสามารถทำนายพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจและด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนได้ เนื่องจากครูที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมต่อการประกอบวิชาชีพครูจะมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการสอน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตน และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นรอบตัวได้เป็นอย่างดี

4. การสอนตรงตามสาขาที่สำเร็จการศึกษาจะสามารถทำนายพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจและด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนได้ เนื่องจากครูที่ได้สอนตรงตามสาขาที่ศึกษามา จะมีความมั่นใจ และความถนัดในวิชานั้นๆมากกว่าครูที่ไม่ได้สอนตรงตามสาขาที่ศึกษามา จะทำให้ครูมีความพร้อมในการสอน และเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่จะต้องสอน ทำให้สามารถใช้เทคนิคกระบวนการต่างๆได้มากกว่าในการสอนของตน

5. ประสบการณ์ในการสอนจะสามารถทำนายพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจและด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนได้ เนื่องจากครูที่ได้ทำการสอนมาเป็นระยะเวลาานจะมีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนในลักษณะต่างๆกัน และรับรู้ถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการสอนและในชั้นเรียน สามารถแก้ปัญหาต่างๆได้เป็นอย่างดี

3. วัตถุประสงค์ทั่วไป

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจและด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาว่าครูที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพครู บุคลิกภาพ พฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจและพฤติกรรมการสอนด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนแตกต่างกัน

4. สมมติฐานในการวิจัย

1. ความพึงพอใจในงาน ทักษะต่อวิชาชีพครู บุคลิกภาพของครู การสอนตรงตามสาขาที่สำเร็จการศึกษาและประสบการณ์การสอนของครู สามารถทำนายพฤติกรรมการสอนด้านการรู้งใจ
2. ความพึงพอใจในงาน ทักษะต่อวิชาชีพครู บุคลิกภาพของครู การสอนตรงตามสาขาที่สำเร็จการศึกษาและประสบการณ์การสอนของครู สามารถทำนายพฤติกรรมการสอนด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
3. ครูที่มีภูมิหลังแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงาน ทักษะต่อวิชาชีพครู บุคลิกภาพ พฤติกรรมการสอนด้านการรู้งใจและพฤติกรรมการสอนด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนแตกต่างกัน

5. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

- 5.1 พฤติกรรมการสอนด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างครูกับนักเรียนทั้งในขณะที่มีการเรียนการสอนในชั้นเรียนและนอกห้องเรียนโดยแยกเป็น
 - 5.1.1 พฤติกรรมที่ครูเป็นผู้กระทำ เป็นพฤติกรรมที่ครูเป็นผู้กระทำเพียงฝ่ายเดียว โดยครูแนะนำ ชี้แจง อธิบาย สรุปเรื่องที่เรียน ครูอบรมตักเตือนนักเรียน แสดงความเอาใจใส่กับนักเรียน
 - 5.1.2 พฤติกรรมที่ครูเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนทำพฤติกรรม การทำพฤติกรรมของครูมีจุดประสงค์ให้นักเรียนตอบสนองการกระทำนั้น ได้แก่ การให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นต่างๆ ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แก้ไขข้อผิดพลาด ครูซักถามนักเรียน ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมาปรึกษานอกเวลาเรียน หรือถามข้อข้องใจในการเรียนนอกห้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามพฤติกรรมการสอนด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น
- 5.2 พฤติกรรมการสอนด้านการรู้งใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ครูแสดงออกเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทำพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย โดยแยกออกเป็น
 - 5.2.1 การใช้เทคนิค กระบวนการต่างๆ ได้แก่ การใช้อุปกรณ์ที่สร้างความสนใจ การแข่งขัน การอธิบาย การให้ข้อมูลป้อนกลับ การใช้วิธีการต่างๆ เพื่อให้นักเรียนเกิดความเข้าใจในบทเรียน เป็นต้น
 - 5.2.2 การยอมรับหรือนำความคิดเห็นของนักเรียนมาใช้ เป็นการยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน เห็นด้วยกับการตอบที่มีเหตุผลของนักเรียน การนำข้อเสนอแนะของนักเรียนมาใช้ในการสอน การสรุปผลการตอบของนักเรียน เป็นต้น

5.2.3 การให้รางวัล เช่น การชมเชย การสนับสนุนให้กำลังใจในการกระทำต่างๆโดยอาจแสดงออกทางวาจาหรือท่าทางก็ได้

5.2.4 การลงโทษ เช่น การทำโทษ การกำหนดיעิน

ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

5.3 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่องานสอน การได้รับการตอบสนองตามความต้องการต่างๆของครู และความรู้สึกพอใจในองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงาน ในการวิจัยครั้งนี้ความพึงพอใจในงาน หมายถึง คะแนนการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครู

5.4 ทัศนคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อสถานภาพวิชาชีพครู กระบวนการเรียนการสอน และนักเรียน ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพครู

5.5 บุคลิกภาพของครู หมายถึงคุณลักษณะเฉพาะของครู โดยจะศึกษาบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของไอแซกส์ ในการวิจัยนี้บุคลิกภาพของครู หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบแบบวัดบุคลิกภาพ MPI ทั้ง 2 ด้าน

5.6 การสอนตรงตามสาขาที่สำเร็จการศึกษา หมายถึง สาขาวิชาที่ครูจบมาโดยตรงมีความสอดคล้องกันกับวิชาที่ครูได้รับมอบหมายให้ทำการสอนจริง โดยถ้าสาขาที่ครูจบมามีความสอดคล้องกับวิชาที่ครูได้รับมอบหมายให้ทำการสอนก็จะถือเป็นครูมีการสอนตรงตามสาขา แต่ถ้าสาขาที่ครูจบมาไม่มีความสอดคล้องกับวิชาที่ครูได้รับมอบหมายให้ทำการสอนก็จะถือเป็นครูมีการสอนไม่ตรงตามสาขา

5.7 ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง จำนวนปีที่ครูทำการสอนตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงปัจจุบัน

6. ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูที่ทำการสอนในระดับมัธยมศึกษา ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-มัธยมศึกษาปีที่ 6 ในภาคต้น ปีการศึกษา 2541 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. พฤติกรรมการสอนที่จะศึกษาในครั้งนี้ เป็นพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนเท่านั้นไม่ได้ศึกษาในพฤติกรรมการสอนด้านอื่นๆ ด้วย

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูในระดับมัธยมศึกษา
2. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครูในการพัฒนาประสิทธิภาพการสอน
3. เป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาในการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนของครูให้มีประสิทธิภาพ
4. เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยทางด้านการศึกษาต่อไป