

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนวิชาрусศึกษาของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ความหมาย ประเภท ความจำเป็นที่ต้องมีการจูงใจและทฤษฎีแรงจูงใจ
2. ความหมายและหลักการของทักษะกระบวนการ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของแรงจูงใจ

เมอร์เรย์ (Murray, 1964) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบภายในซึ่งกระตุ้นหรือนำทางหรือเป็นตัวรวมพฤติกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และเราจะอนุมานเกี่ยวกับแรงจูงใจได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา

ดี เซกโก (DeCocco, 1968) ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า เป็นตัวประกอบต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม

ฟลิปโป (Flippo, 1971) ให้ความเห็นว่า การจูงใจจะแตกต่างจากการบังคับ โดยที่การบังคับจะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงานโดยใช้อำนาจของผู้บริหารแต่การจูงใจเป็นวิธีการที่ทำให้เกิดแรงขับขึ้นมาจากภายในคนทำงานเอง

กลูเอ็ค (Glueck, 1982) ให้ความหมายการจูงใจว่า หมายถึง สภาพภายในของบุคคลซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางและระดับของพฤติกรรม ทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลมีพลังมากขึ้นและดำเนินเรื่อยไปอย่างต่อเนื่องจนบรรลุความต้องการของตนเอง

เบิร์ตและคริป (Bird and Cripe, 1986) ได้ให้คำนิยามของคำนี้ว่าเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้มนุษย์หรือสัตว์เกิดการกระทำที่เพียรพยายามอย่างมาก เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

เอนกกุล กริแสง (2520) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่าเป็นการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมและการควบคุมพฤติกรรม ซึ่งทำให้คนเราแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าสิ่งเดียวกันไม่เหมือนกัน หรือทำให้คนบางคนมีพฤติกรรมไม่เหมือนเดิม

ประสาธ อิศรปรีดา (2521) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม เป็นพฤติกรรมที่มีแนวทางอันแน่นอน มีทิศทาง และมีความต่อเนื่องเพื่อจะมุ่งไปสู่จุดประสงค์ที่ตนปรารถนา

โสภา ชูพิกุลชัย (2521) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงเหตุจูงใจที่ทำให้ความต้องการของเราได้รับความพอใจและให้พฤติกรรมของเรารวมบรรลุเป้าหมายโดยปราศจากภัยอันตรายและสภาพการณ์ที่ไม่พึงพอใจ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523) ให้ความเห็นว่า การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์โดยที่ผู้ชักนำต้องเข้าใจว่า พฤติกรรมของคนเกิดจากสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ และสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ นั่นเอง

วุฒิชัย จ่านงค์ (2525) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง ลักษณะและระดับที่บุคคลผู้เป็นสมาชิกของระบบสังคมได้เกิดความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจและพอใจที่จะทำงานให้ระบบสังคมนั้น เพราะฉะนั้นบุคคลที่ถูกจูงใจแล้ว (motive person) ก็คือผู้ที่พร้อมแล้ว ซึ่งการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

พรพรรณราย ทรัพย์ะประภา (2526) กล่าวว่าแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง เสิ่นไขหรือสภาวะที่ไปทำให้เกิดพฤติกรรมหรือที่ไปยับยั้งพฤติกรรม หรือที่ไปกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่แสดงออก

ปราณี รามสูต (2528) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจคือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มพลัง เพิ่มความกระฉับกระเฉงให้กับพฤติกรรมที่นอกเหนือออกไปจากสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นธรรมดา ทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกไปมีทิศทาง

หลุยส์ จำปาเทศ (2535) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า การจูงใจจะต้องสร้างหรือทำให้เกิดความต้องการขึ้นภายใน ซึ่งความต้องการนี้จะเป็นพลังไปก่อให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรมของอินทรีย์นั้น ๆ ทั้งในสภาวะรู้ตนและไม่รู้ตน

สมบัติ กาญจนกิจ (2534) ได้สรุปความหมายของการจูงใจว่า เป็นสิ่งกระตุ้น สิ่งเร้าใจ สิ่งล่อใจ ทั้งภายในหรือภายนอก ที่บุคคลหรือกลุ่มแสดงออกในรูปพฤติกรรมโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นภรณ์กระตุ้นหรือเร้า เพื่อช่วยให้เกิดการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งสำเร็จบรรลุเป้าหมายแน่นอน ซึ่งอาจจะเกิดจากความต้องการของตัวเองหรือผู้กระทำได้รับสิ่งเร้าจากภายนอก

ความจำเป็นที่ต้องมีการจูงใจ

การทำความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจเกิดจากการที่สังเกตเห็นพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แสดงว่าบุคคลที่ทำงานมาก อุทิศกายและใจให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่ต้องมีบางสิ่งบางอย่างทำหน้าที่กำกับพฤติกรรมของตนให้มุ่งไปสู่เป้าหมาย เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การจูงใจหรือแรงจูงใจนั่นเองที่มีผลต่อระดับของผลการปฏิบัติงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงตามความต้องการของหน่วยงาน ในเรื่องนี้ได้มีผู้อธิบายถึงความจำเป็นที่ต้องมีการจูงใจได้ต่าง ๆ กันดังนี้

พรพนธราย ทรัพย์ะประภา (2525) กล่าวว่า การจูงใจนั้นเกิดจากสมมุติฐานที่ว่าโดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถด้านต่าง ๆ ที่เขามีอยู่เสมอไม่ การปฏิบัติงาน (Job Performance) ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไปนั้นส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจของบุคคลผู้นั้นด้วย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องชักจูงให้คนในหน่วยงานของตนทำงานอย่างกระตือรือร้น ทুমเหตุความสามารถให้แก่หน่วยงานของตนมากขึ้น

กิบสัน , อิวานเซวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1982) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นที่ต้องมีการจูงใจว่า ตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ภูมิลักษณ์ของแต่ละบุคคล รวมทั้งผลตอบแทนต่าง ๆ มีส่วนทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงาน คือการจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานจะสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติจะสูงกว่าเมื่อไม่มีการจูงใจ

สตีเยร์ และพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter, 1977) ให้ความเห็นที่คล้ายคลึงกันว่า ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ระดับของแรงจูงใจ
2. ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว
3. ความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน

จากความเห็นของ สตีเยร์ และพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter, 1977) อธิบายไว้ว่าเมื่อบุคคลใดเริ่มทำงานเราอาจจะทำงานอย่างเต็มความสามารถหรือตั้งใจทำเพียงครั้งเดียว หรืออาจจะทำเพียงเพื่อให้เห็นว่าได้ปฏิบัติหน้าที่ไปแล้วเท่านั้น การจูงใจจะช่วยกระตุ้นให้คน ใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น แต่แรงจูงใจอย่างเดียวไม่พอเพราะบุคคลจะต้องมีทักษะ และความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัวเพื่อใช้ในการทำงานด้วย องค์ประกอบสุดท้ายคือ คนที่ทำงานต้องเข้าใจชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ของตน เพราะการรับรู้ที่ผิดพลาดอาจทำให้ ความพยายามในการทำงานเสียไปโดยไร้ประโยชน์ ผลการปฏิบัติงานอาจไม่ดีแม้ว่าจะมีแรงจูงใจและความรู้ความสามารถที่ดีก็ตาม

จากแนวคิดของบุคคลต่าง ๆ ที่กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่าทุกหน่วยงานจำเป็นต้องหาวิธีการจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ทำงานอย่างเต็มที่ตามความสามารถที่เขามีอยู่ ผลการปฏิบัติงานจึงจะสูงขึ้นตามความต้องการของหน่วยงาน

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ เป็นแนวความคิดหรือคำอธิบายที่ว่าด้วยการเกิดแรงจูงใจในบุคคล ซึ่งนักจิตวิทยาที่มีความเชื่อในทฤษฎีแรงจูงใจโดยแบ่งเป็น 5 ทฤษฎี (ปราณี งามสุด, 2528)

1. ทฤษฎีแรงจูงใจที่เนื่องมาจากความต้องการ (The Need Drive Incentive

Theory) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่ว่า แรงจูงใจเกิดจากความต้องการของร่างกายซึ่งจะทำให้เกิดแรงขับเคลื่อน และแรงขับเคลื่อนนี้จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอันจะนำไปสู่จุดมุ่งหมายหรือเครื่องล่อใจ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลเกิดความสบายใจ แรงขับก็หมดไป ตัวอย่างเจ้าของความคิดนี้คือ อับราฮัม เฮช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow)

2. ทฤษฎีแรงจูงใจที่เนื่องมาจากสิ่งเร้า (Cue-Stimulus Theory) ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกมากกว่ากระตุ้นบุคคลให้กระทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมใด ๆ นั่นก็คือทฤษฎีนี้เชื่อว่าสิ่งเร้าเป็นตัวควบคุมพฤติกรรม ตัวอย่างเจ้าของแนวคิดทฤษฎีนี้ก็คือนักจิตวิทยา กลุ่มพฤติกรรมนิยม ซึ่งนอกจากจะให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าแล้วก็ยังเน้นความสำคัญของการใช้ตัวเสริมพลังหรือตัวเสริมแรงด้วย ว่าทำให้เกิดพฤติกรรมที่มีความคงทนถาวรขึ้น

3. ทฤษฎีแรงจูงใจที่เนื่องมาจากสภาพอารมณ์ (Affective Arousal Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายแรงจูงใจในการเกิดพฤติกรรมว่า บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความพอใจและความสุขใจ และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำ หรือพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความคับข้องใจ เกิดความรำคาญใจ และเป็นทุกข์ ดังนั้นตามความเห็นของทฤษฎีนี้ อารมณ์เป็นตัวควบคุมพฤติกรรม ตัวอย่างนักจิตวิทยาในเรื่องนี้ ได้แก่ วอลส์เตอร์ บี แคนนอน (Walter B. Cannon) และ แอล เฟสติงเกอร์ (L. Festinger)

4. ทฤษฎีแรงจูงใจที่เนื่องมาจากการประเมินผลพฤติกรรม (Cognitive Theory) แนวคิดของทฤษฎีนี้คือ พฤติกรรมที่ถูกจูงใจให้กระทำในปัจจุบัน หรือตั้งใจว่าจะทำในอนาคต ขึ้นอยู่กับผลของพฤติกรรมที่เคยทำมาแล้ว ทฤษฎีนี้เน้นในสิ่งที่มองไม่เห็นหรือสังเกตได้น้อย เช่น ความคิด ระดับความทะเยอทะยาน ความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายของคนขึ้นอยู่กับระดับความหวังหรือความทะเยอทะยาน ถ้าหากมีความทะเยอทะยานสูงก็ตั้งเป้าหมายได้สูง และเมื่อบรรลุเป้าหมายได้ก็พอใจที่จะได้รับความสำเร็จนั้น ระดับความทะเยอทะยานของคนในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ขึ้นอยู่กับการรับรู้และเข้าใจงานที่ทำ ความสามารถที่จะทำงาน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่อาจจะได้รับ ถ้าเคยทำงานใดสำเร็จมาก่อนแล้วมาทำงานที่คล้ายกันทีหลัง จะทำให้ระดับความทะเยอทะยานในงานครั้งหลังสูงขึ้น แต่ในทางตรงข้ามถ้าเคยทำพลาดมาก่อน ระดับความทะเยอทะยานต่องานครั้งหลังจะต่ำลง อย่างไรก็ตามอาจมีข้อแม้ว่า คนที่เคยล้มเหลวอาจตั้งความหวังสูงขึ้นไปอีกแล้วพยายามมุ่งมั่นจะประสบความสำเร็จก็เป็นได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การรับรู้และความสามารถของแต่ละคน หากคนใดมีความล้มเหลวผิดหวังเป็นแต่บทเรียนก็จะทำให้ประสบความสำเร็จในการกระทำครั้งต่อไปได้ แต่ถ้าหากถือเอาความล้มเหลวผิดหวังเป็นความเจ็บปวดทรมานใจก็จะทำให้ประสบความสำเร็จและมีความทะเยอทะยาน

ต่ำลงไปอีก ฉะนั้นถ้าจะพิจารณาตามความเชื่อของทฤษฎีนี้ จะพบว่าถ้าต้องการจะดูความสำเร็จของคนให้ดูจากระดับความทะเยอทะยาน ความคาดหวัง และการวางแผนการทำงาน ตลอดจนการยอมรับการกระทำว่ามีเพียงใด

5. ทฤษฎีแรงจูงใจไร้สำนึก (Psychoanalytic Theory) ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดของกลุ่มจิตวิทยาจิตวิเคราะห์ ซึ่งมีซิกมันด์ฟรอยด์ (Sigmund Freud) เป็นผู้นำโดยเขามีความเห็นว่าการเพศ (Sex) และความก้าวร้าว (Aggression) เป็นแรงขับให้เกิดพฤติกรรม คือ เพศเป็นแรงผลักดันขั้นพื้นฐานของพฤติกรรมทุกอย่าง ส่วนความก้าวร้าวนั้นมักเกิดภายหลังแรงผลักดันทางเพศ โดยแรงผลักดันทางเพศทำให้เกิดพฤติกรรม บางครั้งเกิดพฤติกรรมที่ได้รับผลไม่เป็นที่พึงพอใจทำให้เกิดความคับข้องใจ ซึ่งความคับข้องใจทำให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าวตามมา

ทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยา มีดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจสิ่งตอบแทนภายนอก (Extrinsic Reward)

แรงจูงใจภายนอกที่สำคัญได้แก่ สิ่งตอบแทน สินจ้างรางวัล และความปลอดภัย เป็นต้น รางวัลภายนอกเกิดขึ้นจากองค์กรหรือบุคคลอื่น เพื่อสนองตอบความต้องการภายนอกของตัวบุคคล ความต้องการภายนอกเป็นแรงขับสองชนิด ชนิดที่หนึ่ง เป็นแรงขับขั้นต้น (Primary drives) และแรงขับขั้นที่สอง (Acquired drives) แรงขับขั้นต้นเป็นแรงขับทางด้านร่างกาย ความหิว และความกระหาย เป็นต้น แรงขับระดับนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการร่างกาย และเมื่อมีอะไรก็ตามที่จะมาลดแรงขับพวกนี้ก็เรียกว่า รางวัล (Reward) ในขณะเดียวกันอะไรก็ตามที่จะทำการควบคุมไปลดแรงขับขั้นต้น ถือว่าเป็นแรงขับขั้นที่สอง (Acquired drives) ได้ เช่น เงินใช้ซื้ออาหารหรือเครื่องดื่ม ดังนั้น เงินจึงสัมพันธ์กับการลดแรงขับขั้นต้น

เทเลอร์ และลูธาน (Taylor and Luthan อ้างถึงใน สมบัติ กาญจนกิจ, 2534) ได้อธิบายว่า การที่จะให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นจะต้องดูที่การทำงานของคนงานที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ โดยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. คนงานหรือผู้ร่วมงานทำงานได้ดีโดยมีแรงจูงใจก็คือ เงิน และความต้องการด้านความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมในโรงงานที่ดี
2. การจัดผลตอบแทน หรือรางวัลเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
3. การสร้างขวัญกำลังใจจะช่วยให้คนงานหรือผู้ร่วมงานเพิ่มผลผลิตมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจที่ได้มีการศึกษาในระยะนี้ขึ้นอยู่กับ แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ สิ่งตอบแทน เงิน สวัสดิการ และความปลอดภัยในโรงงาน

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย ทฤษฎีนี้ได้วางหลักไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่า

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูง ในขณะที่ความต้องการชั้นต่ำได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการชั้นสูงถัดไปจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป

ลำดับความต้องการของมนุษย์นี้ มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งไว้เป็น 5 ลำดับชั้น จากต่ำไปหาสูง ดังนี้คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด
2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองภัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Belongingness Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ รวมทั้งความต้องการที่จะทำให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด หรือความคาดหวังของตน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก
(Frederick Herzberg, 1959)

ทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุน (The Motivation - Hygiene Theory) เรียกอีกแบบหนึ่งว่า องค์ประกอบคู่ (Two - Factor Theory) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) ที่เรียกว่าเป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่ เพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพึงพอใจยิ่งขึ้นจึงเรียกว่า เป็นสิ่งค้ำจุน ดังนั้นองค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรงเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ และองค์ประกอบซึ่งมักนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจในการทำงาน และยังมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้เกิดความรู้สึกท้อถอยไม่ยอมทำงานเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของการงานโดยตรงมี 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้นอย่างยิ่ง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้ง แต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยคำจุน หมายถึง ปัจจัยคำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานเพิ่มขึ้น ปัจจัยคำจุนมีดังนี้

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
2. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility - growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation superior , subordinate , peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิภิกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
4. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ
9. เทคนิคของผู้บังคับ (Supervision - Technical) หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับการดำเนินงานและการบริหารงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจการคาดหวัง (Expectancy Motivation)

วูม (Vroom อ้างถึงใน สมบัติ กาญจนกิจ, 2534) ได้กล่าวเกี่ยวกับแนวคิดของทฤษฎีนี้ว่า ความพึงพอใจไม่ใช่ปัจจัยก่อให้เกิดการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่มีตัวเชื่อมโยง เช่น รางวัล ผลตอบแทน ได้มาจากการปฏิบัติงานแล้วเกิดความพึงพอใจ และวูม

(Vroom) กล่าวว่า ปกติบุคคลจะพิจารณาทางเลือกที่มีอยู่ เพื่อชี้นำไปสู่ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ต้องการมากที่สุด องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ การคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลต่อตัวเลือกหรือความคาดหวังกับคุณค่าหรือความพึงพอใจ

การคาดหวัง หมายถึง การคาดหวังถึงโอกาสที่บุคคลนั้นจะได้รับผลตอบแทนตามที่เราหวังไว้

ความพึงพอใจหรือความชอบตามความคาดหวัง หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในเรื่องผลค่าตอบแทนหรือรางวัล (Reward) เป็นการสิ้นสุดของกระบวนการพฤติกรรมของบุคคล

$$\begin{array}{ccccc} \text{สรุป} & \text{แรงจูงใจ} & = & \text{การคาดหวัง} & \times & \text{ความชอบพอใจ} \\ & \text{(Motivation)} & & \text{(Expectancy)} & & \text{(Valences)} \end{array}$$

ทฤษฎีแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ (Achievement Motivation Theory)

แมคเคลแลนด์ (McClelland อ้างถึงใน ทศพร ประเสริฐสุทร, 2524) ได้เน้นถึงแรงจูงใจทางสังคม 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ซึ่งก็คือ ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และจะมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับจากคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบหรือรักใคร่ชอบพอรของคนอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจเพราะจะเกิดความรู้สึกว่าหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นเป็นความภาคภูมิใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

แมคเคลแลนด์ (McClelland) เน้นความสำคัญในเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น ๆ เพราะเขาเห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุด สำหรับ

ความสำเร็จทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ (McClelland) ยังได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความพยายามบากบั่นกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าที่จะทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
2. จะเลือกทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายจึงไม่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากนัก
3. เป็นผู้ที่มีความคิดวางแผนทุกอย่างจะสำเร็จก็ด้วยความตั้งใจจริงของตนเองเท่านั้น ไม่ใช่เพราะโอกาสอำนวยให้
4. การกระทำกิจกรรมใด ๆ มุ่งหวังเพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง

จะเห็นได้ว่า ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น จะเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความมานะอดทน เพื่อเอาชนะความล้มเหลว พยายามที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายปลายทาง การทำงานมีเป้าหมายและแบบแผนที่แน่นอน มีการตั้งระดับความคาดหวังต่อความสำเร็จของงานไว้ค่อนข้างสูง พยายามเพิ่มความสามารถของตนในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ให้สูงขึ้นเท่าที่จะสามารถทำได้ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานอันดีเลิศ โดยไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว

ทฤษฎีการอ้างสาเหตุ (Attribution Theory)

ต้นแบบของทฤษฎีคือ ฟรีทซ์ ไฮเดอร์ (Fritz Heider, 1994) ได้อธิบายการอ้างสาเหตุ (Attribution Theory) ไว้ว่า เป็นความพยายามของมนุษย์ในการที่จะเข้าใจและทำนายพฤติกรรมเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและคาดหวังได้ การอ้างสาเหตุต่อการกระทำใด ๆ มักมีการอ้างสาเหตุถึงบุคคล (ความพยายามที่จะผลักดันของบุคคล) หรือแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อมภายนอกหรือทั้งสองอย่าง แรงผลักดันส่วนบุคคลมักอ้างสาเหตุถึงความสามารถและความพยายาม ความพยายาม เป็นทั้งความตั้งใจที่จะกระทำ (Intention) และความมุ่งมั่น (Exertion) ความตั้งใจถือได้ว่าเป็นคุณภาพของความพยายามและความมุ่งมั่นนับได้ว่าเป็นปริมาณของความพยายาม แรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อมภายนอกมักมีการอ้างสาเหตุว่า งานยาก (Task Difficulty) หรือโชคดี และแรงผลักดันจากภายนอก หรือทั้ง 2 อย่าง ในการที่จะอธิบายความสามารถ หรือความพยายามเพื่อที่จะอธิบายถึงความตั้งใจ หรือความมุ่งมั่น

ทฤษฎีแรงจูงใจด้านชีววิทยาและสังคมวิทยา

แหล่งที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมการจูงใจของคนนั้นเกิดจากภายในหรือภายนอก

(Intrinsic and Extrinsic) นั่นคือพฤติกรรมการจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าที่อยู่ภายในทั้งด้านชีววิทยาและสังคมวิทยา หรือเกิดจากการกระทำของปัจจัยภายนอกมี 3 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีสัญชาตญาณ (Instinct Theory) เป็นทฤษฎีดั้งเดิมก่อนศตวรรษที่ 18 นักจิตวิทยามีความเชื่อว่า มนุษย์เป็นผู้มีความคิดมีเหตุผลสามารถควบคุมตนเองได้ ความเชื่อนี้สืบเนื่องมาจากศาสนาและศีลธรรม นอกจากนี้ พวกที่เชื่อว่าความพอใจเป็นความสุข (Hedonistic) มีความเชื่อว่า คนเรานั้นเป็นผู้แสวงหาความสุขและพยายามหลีกเลี่ยงความทุกข์ คนเราแตกต่างจากสัตว์ เพราะสัตว์นั้นถูกกำหนดโดยสัญชาตญาณแต่คนเรามีความคิดและควบคุมตนเองได้จากแนวคิดของดาร์วิน (Darwin) เรื่องทฤษฎีวิวัฒนาการ (Origin of Species) ได้สร้างแนวความคิดที่ว่า คนและสัตว์ไม่ได้แตกต่างกันทางสัญชาตญาณของความต้องการ และสัญชาตญาณทำให้เกิดการจูงใจให้กระทำสิ่งต่าง ๆ ผู้เสนอแนวความคิดทฤษฎีสัญชาตญาณคือ แมคดูกัล (McDugall) เขาอธิบายถึงพฤติกรรมการจูงใจของมนุษย์ในด้านสัญชาตญาณว่า เป็นการเกิดตามธรรมชาติ เป็นแรงผลักดันจากความต้องการ เพื่อความอยู่รอดของตนเองและเผ่าพันธุ์ เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ เพื่อมีชีวิต พฤติกรรมก้าวร้าว เกิดจากการป้องกันตนเองเพื่อความอยู่รอด แมคดูกัล (McDugall) เรียกสิ่งนี้ว่า นิสัยชอบ (Propensities) ให้แตกต่างจากคำว่าสัญชาตญาณ หมายถึง แนวโน้มของการกระทำที่คล้ายคลึงกันของเผ่าพันธุ์ที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล เพื่อจะให้เกิดการรับรู้ในใจกับสถานการณ์นำไปสู่ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเมื่อได้กระทำ เช่น ความรักของแม่ที่มีต่อลูกซึ่งคล้ายกัน ทฤษฎีนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์กันมากจากนักจิตวิทยาในสมัยต่อมา เช่น เบิร์ท (Beart) เวอร์นอน (Vernon) ทั้งนี้เพราะสัญชาตญาณไม่สามารถที่จะอธิบายพฤติกรรมได้รวมทั้งไม่สามารถจะอธิบายพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ได้ จะอธิบายได้บางพฤติกรรมที่เป็นปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น การกระพริบตาหรือหลบเมื่อเห็นสิ่งของจะมากกระทบถูกตัวเรา ทฤษฎีทางจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ (Freud) มีกล่าวถึงสัญชาตญาณของแรงขับเนื่องจากความก้าวร้าวและความต้องการทางเพศ สัญชาตญาณตามแนวคิดของฟรอยด์ (Freud) ได้เน้นสัญชาตญาณของการมีชีวิตและความตาย

2. ทฤษฎีแรงขับและความต้องการจำเป็น (Drive and Need Theories)

ความเชื่อของทฤษฎีได้เน้นถึงความต้องการด้านแรงขับทางร่างกายทำให้เกิดแรงจูงใจ แคนนอน (Cannon) ให้แนวความคิดเกี่ยวกับสมดุลย์ของร่างกาย (Homeostasis) อธิบายถึงกระบวนการของร่างกายที่พยายามจะรักษาความสมดุลย์ในด้านปฏิกิริยาทางเคมีของร่างกาย เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ออกซิเจน อุณหภูมิที่เหมาะสม เพื่อให้ร่างกายมีชีวิตชีวา (Hull) ได้อธิบายเพิ่มเติมจากความต้องการทางด้านกายภาพซึ่งคล้ายกับความสมดุลย์ทางร่างกาย แรงขับนี้เรียกว่าความต้องการเบื้องต้นและความต้องการขั้นที่สอง (Primary and Secondary Need) ความต้องการขั้นต้นเพื่อความมีชีวิตรอด เช่น ความคิด ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการขั้นที่สองเป็นผลพลอยได้จากความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองจากขั้นเบื้องต้น เช่น ความกลัว ความต้องการเงินทอง เป็นต้น

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจนี้ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการทางกายภาพ คนเรามักจะต้องสนองความต้องการทางร่างกายซึ่งเป็นความต้องการเบื้องต้นซึ่งได้แก่

- 2.1 ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ ความต้องการพักผ่อน การขับถ่ายของเสีย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
- 2.2 ความต้องการความปลอดภัย
- 2.3 ความต้องการความรักและการยอมรับ
- 2.4 ความต้องการยกย่องจากผู้อื่น
- 2.5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

เราพยายามที่จะไปสู่จุดหมายที่เราได้วางไว้ ผู้จะประสบความสำเร็จในชีวิตจะมีลักษณะดังนี้ คือ

- 2.5.1 สามารถรับรู้ความเป็นจริง
- 2.5.2 มีความคิดเหมาะสมกับเวลา
- 2.5.3 ยอมรับตนเอง ผู้อื่นและสังคม
- 2.5.4 ความเป็นอิสระในด้านความคิด
- 2.5.6 มีความสนใจพื้นฐานของปรัชญาและจริยธรรม

น้อมฤดี จงพฤษะ (2519) สรุปการจัดประเภทแรงจูงใจที่เออร์เนสต์ ฮิลการ์ด (Ernest R. Hilgard) ได้จัดไว้ ซึ่งมี 3 ประเภทคือ

ก. แรงจูงใจเพื่อการอยู่รอดหรือแรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นสิ่งที่ขาดเสียมิได้ เช่น ความต้องการอาหาร ต้องการน้ำ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการในการขับถ่ายของเสีย ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทำกิจกรรม เมื่อความต้องการเหล่านี้ถูกเร้าจะทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ขึ้น ซึ่งจะเรียกชื่อต่าง ๆ เช่น แรงขับความหิว (Hunger Drive) และอื่น ๆ แรงขับต่าง ๆ นั้นจำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนอง แล้วอินทรีย์ก็จะเกิดความพอใจ ถ้าแรงขับมิได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการเจ็บป่วยและถึงแก่ชีวิตในที่สุด

ข. แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการทางสังคม (Social Needs) ของมนุษย์ในการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ ความต้องการความรัก (Need for Affection) ความต้องการตำแหน่งในสังคม (Need for Social Status) ความต้องการทางเพศ (Sex Need) ความต้องการเหล่านี้กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจผลักดันให้คนเรากระทำพฤติกรรมทางสังคม ที่อาจจะเป็นไปในรูปต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมอ่อนน้อมถ่อมตน พฤติกรรมจุกจิก และพฤติกรรมแสดงอำนาจ

ค. แรงจูงใจในทางอวดตนหรือแรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการความสำเร็จ (Need for Successfulness) ความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ความต้องการในการสร้างและประดิษฐ์ เพื่อให้เกิดความรู้สึกนับถือตนเองซึ่งจะเป็นทางให้บุคคลหลีกเลี่ยงจากการมีปมด้อย และความรู้สึกว่าตนไม่มีค่า หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ตนจะได้อิทธิพลความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ ส่วนแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจนั้นก็เพื่อบุคคลจะได้เป็นที่น่านิยมยกย่องของคนอื่นในสังคมด้วย

3. ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Theories) สองทฤษฎีแรกค่อนข้างเน้นมนุษย์ในฐานะที่อยู่ใต้อิทธิพลของธรรมชาติและแรงผลักดันจากความตึงเครียดเบื้องต้นและความต้องการทางสังคม แต่ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ จะอธิบายแรงจูงใจจากความคิดของมนุษย์ว่ามีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่ด้วย การรับ การตีความ การเลือก การเก็บและการใช้ข่าวสารความรู้ต่าง ๆ มีผลต่อแรงจูงใจในปัจจุบันและอนาคต ทฤษฎีนี้จะอธิบายในด้านของกระบวนการของการรับข่าวสาร ตัวอย่างของสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีผลต่อการจูงใจในการตอบคำถามของนักเรียน เช่น เมื่อครูถามคำถาม คำตอบมีแตกต่างกัน นักเรียนแต่ละคนก็คิดต่างกัน บางคนตอบได้ บางคนตอบไม่ได้ แล้วแต่ความรู้ความสามารถของนักเรียน สิ่งเหล่านี้เกิดจากประสบการณ์ของสภาพแวดล้อมที่นักเรียนได้รับ

รอตเตอร์ (Rotter, 1954) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของทฤษฎีนี้ไว้ 3 ส่วนด้วยกันคือ แรงกระตุ้นทางพฤติกรรม (Behavioral Potential) ความคาดหวัง (Expectancy) และการเสริมแรง (Reinforcement) แรงกระตุ้นทางพฤติกรรมที่แต่ละคนจะตอบสนองต่อสถานการณ์ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของผลที่จะได้รับ และคุณค่าของการเสริมแรง รางวัลหรือการลงโทษจึงมีความสำคัญและความหมายต่อบุคคล เช่น ถ้านักเรียนมีแรงกระตุ้นจากคำชมเชยของครู จากคะแนนสอบที่พึงพอใจ จากความรู้ความสามารถที่ได้รับก็จะทำให้เกิดความคาดหวังว่า ถ้าเขาตั้งใจเรียน ทำการบ้านที่ครูมอบหมายให้เขาจะได้รับการตอบสนองที่เป็นการเสริมแรงในสิ่งที่เขาพึงพอใจ ประสบการณ์ ความคาดหวัง การเสริมแรงเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการมุ่งใจในการเรียนของนักเรียน หากเขาได้รับตรงกันข้าม เช่น การถูกลงโทษ คุดู ผลการเรียนอ่อนก็จะทำให้เกิดความท้อแท้และไม่อยากเรียน

แนวความคิดอีกแนวหนึ่งของรอตเตอร์ (Rotter) เรียกว่า การควบคุมแบบโลคัส (Locus of Control) อธิบายว่า มนุษย์เติบโตขึ้นโดยมีความเชื่อว่า การกระทำของเราเกิดจากการเสริมแรงจากสิ่งที่เขาเห็นว่ามันมีคุณค่ามากที่สุด สิ่งนี้เรียกว่า การควบคุมภายใน (Internal Control) เช่น ความหมาย ความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงานที่ตนเองพึงพอใจหรือถนัด นักเรียนที่เก่งคำนวณจะสนใจวิชาที่มีวิชาคำนวณ ส่วนนักเรียนที่เก่งภาษาก็จะทำงานได้ดีเกี่ยวกับการใช้ภาษา การควบคุมภายนอก (External Control) เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการเสริมแรงที่อยู่เหนือการควบคุมของบุคคล ขึ้นอยู่กับจังหวะ โอกาสและโชคของบุคคล ไม่ได้เกิดจากความสามารถของตนเองเท่านั้น

ประเภทของแรงจูงใจ

กมลรัตน์ หล้าสูงวงศ์ (2528) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. ถ้าแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดมีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ฯลฯ

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นทีหลังจากการเรียนรู้ทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การเป็นที่ยอมรับทางสังคม ฯลฯ

2. ถ้าแบ่งตามเหตุผลของเบื้องหลังในการแสดงออกของพฤติกรรมแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่สภาวะของบุคคลมีความต้องการและอยากจะทำแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผล และความชอบของตนเอง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในนี้จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ด้วยความพอใจและยินดีในงานของตน แรงจูงใจประเภทนี้จะเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เช่น ความต้องการ ทัศนคติ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ซึ่งสิ่งเหล่านี้มักเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่คงทนถาวร

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้มองเห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่ว ๆ ไป แรงจูงใจเหล่านี้ เช่น การให้รางวัล การลงโทษ การยกย่องชมเชย การแสดงความรัก การให้ผลการเรียน การแข่งขัน เป็นต้น

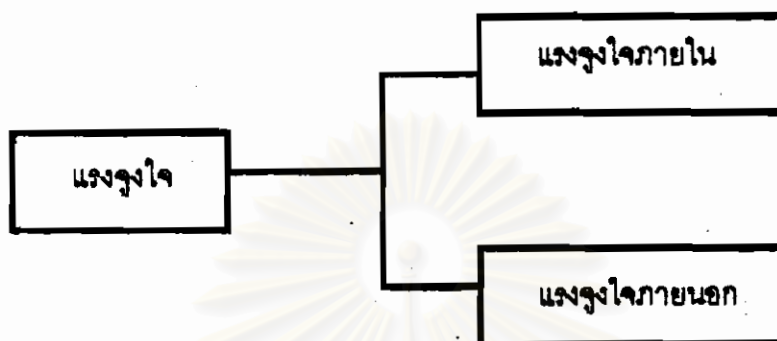


สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเฉพาะทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยในเรื่องของแรงจูงใจในการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนวิชาสุขศึกษา และได้สรุปออกมาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้



จากกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยรวบรวมจากทฤษฎีแรงจูงใจดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับเรื่องที่ทำการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนวิชาศุภศึกษาของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาในเรื่องดังต่อไปนี้



โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในรายด้านดังต่อไปนี้

แรงจูงใจภายใน ในการใช้ทักษะกระบวนการในการสอน	แรงจูงใจภายนอก ในการใช้ทักษะกระบวนการในการสอน
ด้านตัวครูผู้สอน <ul style="list-style-type: none"> - ความต้องการส่วนบุคคลของผู้สอน - ทักษะในการสอน - ความพึงพอใจในการสอน - ความสามารถในการสอน 	ด้านนโยบายและการส่งเสริมสนับสนุนของโรงเรียนที่เชื่อต่อการสอน <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายและการสนับสนุนของโรงเรียน - งบประมาณและอุปกรณ์การสอน - การติดตามผลการสอน - การพัฒนาบุคลากร - ผลประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้า บรรยากาศที่เชื่อต่อการสอน <ul style="list-style-type: none"> - ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - บุคลากรในโรงเรียนและนักเรียน - เวลาและภาระงาน (การเตรียมการสอน) - อาคารสถานที่ - สื่อประกอบการสอน

ทักษะกระบวนการ

1. ความหมายของทักษะกระบวนการ

วัลลภ กันททรัพย์ (2534) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ทักษะกระบวนการเป็นชื่อเฉพาะ เพราะฉะนั้นหากพยายามหาความหมายของคำว่าทักษะกระบวนการ โดยแยกศัพท์ว่า ทักษะ แปลว่าอะไร กระบวนการแปลว่าอะไร แล้วนำมาต่อกันว่าทักษะกระบวนการคืออะไร ก็จะไม่ ได้ความหมายที่แท้จริงของคำว่าทักษะกระบวนการ และวัลลภ กันททรัพย์ ยังกล่าวไว้อีกว่า "ทักษะกระบวนการ มีความหมายว่า เป็นกระบวนการปฏิบัติ หรือกระบวนการทำงานที่ครบ ขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มแรกจนงานแล้วเสร็จ อย่างดี มีคุณภาพน่าพอใจ"

ทักษะกระบวนการแตกต่างจากกระบวนการอื่น ๆ คือ ทักษะกระบวนการเป็น กระบวนการทำงาน หรือกระบวนการปฏิบัติทั้งหมดที่ครบวงจร ส่วนกระบวนการอื่น ๆ ไม่เป็น กระบวนการทำงานที่ครบวงจร เช่น กระบวนการกลุ่มไม่ใช่กระบวนการทำงาน แต่เป็น กระบวนการที่จะนำไปสู่การทำงานร่วมกับผู้อื่น ถือเป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้ทำงานได้ กระบวน การสร้างความคิดรวบยอดก็ไม่ใช่กระบวนการทำงาน แต่เป็นกระบวนการสร้างความเข้าใจใน เรื่องที่ตนกำลังศึกษา ถึงแม้กระบวนการบางกระบวนการจะมีลักษณะของการปฏิบัติชัดเจน เช่น กระบวนการค้นคว้า และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ แต่กระบวนการดังกล่าวก็ถือว่าเป็น เพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานเท่านั้น จึงไม่ถือว่าเป็นทักษะกระบวนการ เพราะ ทักษะกระบวนการไม่ใช่กระบวนการที่ใช้สมองอย่างเดียว ไม่ใช่กระบวนการที่ดูด้วยตาอย่าง เดียว แต่เป็นการทำงานที่ต้องมีขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบจึงจะเห็นผล ซึ่งวัลลภ กันททรัพย์ ยังได้ กล่าวเพิ่มเติมไว้อีกว่า "ทักษะกระบวนการ เป็นกระบวนการหลัก หรือกระบวนการแม่บทของ กระบวนการอื่น ๆ"

หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ได้ เน้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการ และได้เสนอแนวการจัดการเรียนการสอนที่เรียก ว่า ทักษะกระบวนการซึ่งเป็นการทำงานที่ครบวงจร มี 9 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. ตระหนักในปัญหาและความจำเป็น
2. คิดวิเคราะห์วิจารณ์
3. สร้างทางเลือกอย่างหลากหลาย
4. ประเมิน และเลือกทางเลือก
5. กำหนด และลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ

6. ปฏิบัติด้วยความชื่นชม
7. ประเมินระหว่างปฏิบัติ
8. ปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
9. ประเมินผลรวม เพื่อให้เกิดความภูมิใจ

2. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการ

ทักษะกระบวนการทั้ง 9 ชั้นนี้ เป็นแนวทางหนึ่งของการเพิ่มคุณภาพให้แก่ผู้เรียน ซึ่งต้องการให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติทั้ง 9 ประการ อันเป็นคุณสมบัติจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต คือ มีความสามารถในการคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีคุณภาพในการดำเนินงานต่าง ๆ ทั้งทางส่วนตัว ครอบครั้ว งานอาชีพ งานสังคม และส่งเสริมการใช้ชีวิตแบบประชาธิปไตย

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการ เป็นแนวการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นวิธีการคิด วิธีการวางแผน วิธีการปฏิบัติ วิธีการประเมิน และวิธีการนำเสนอ ซึ่งในแต่ละชั้นก็จะมีวิธีการฝึกหลาย ๆ วิธีด้วยกัน จากแนวคิดของ โกวิท ประชาลพฤกษ์ (2534) ประกอบกับแนวคิดของสงบ ลักษณะ (2535) สามารถสรุปลักษณะสำคัญของทักษะกระบวนการ และแนวการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการแต่ละชั้น ได้ดังนี้

ชั้นที่ 1 ตระหนักในปัญหาและความจำเป็น

มนุษย์จะมีความกระตือรือร้นที่จะลงมือแก้ปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องใด ๆ ก็ตาม ถ้าเขาได้รับรู้ว่าเป็นปัญหา ในการเรียนการสอนของครูจึงต้องนำเสนอความแตกต่างของสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นอยู่ หรือทำให้เห็นว่า ถ้าทำอย่างเดิมแล้วผลจะเป็นอย่างไร เพื่อให้ประเมินว่าผลการปฏิบัติเหล่านี้เป็นที่ต้องการหรือไม่ ถ้าไม่ต้องการแล้ว สิ่งที่ต้องการคืออะไร จะต้องเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติอย่างไร ซึ่งขึ้นอยู่กับกระบวนการคิดที่ตามมา ความรู้สึกรับปัญหารู้สึกอยู่กับทักษะพื้นฐานด้านการสังเกต การรับรู้ด้วยประสาทสัมผัสต่าง ๆ

ชั้นที่ 2 คิดวิเคราะห์วิจารณ์

ในกระบวนการทำงานนั้น เมื่อกำหนดเป้าหมายหรือตัวปัญหาได้แล้วก็จะ

พิจารณาองค์ประกอบที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ต้องใช้ความคิดเชิงระบบโดยเริ่มตั้งแต่ ความสามารถในการเปรียบเทียบ จำแนก จัดหมวดหมู่ของสิ่งของต่าง ๆ แล้วจึงหาความสำคัญขององค์ประกอบ นำมาสังเคราะห์ สรุปเป็นหลักการ ทักษะพื้นฐานสำหรับการสอนในขั้นนี้ คือ ทักษะการคิดแบบต่าง ๆ เช่น คิดแบบวิเคราะห์ คิดแบบสังเคราะห์ คิดแบบเหตุและผล คิดแบบคิดรวบยอด ความคิดเชิงระบบนี้จะเป็นที่ฐานของการนำไปสู่การวางแผนที่ดี การมีผลงานที่ดีในอนาคต และการแก้ปัญหาที่มีคุณภาพ

ขั้นที่ 3 สร้างทางเลือกหลากหลาย

เมื่อได้ภาพรวม หลักการ หรือความคิดรวบยอดของปัญหาแล้วก็จะมองหาสู่ทางปฏิบัติที่จะทำให้เกิดผลที่ดีขึ้น โดยใช้หลักการแก้ปัญหาที่ว่า เมื่อมีปัญหาก็ให้คิดทางเลือกหลายๆ ทาง วิธีการที่สำคัญได้แก่การทำกิจกรรมระดมสมอง การคิดแบบตรงกันข้าม การคิดอย่างเปลี่ยนเงื่อนไข และความคิดใหม่วันละอย่าง วิธีการฝึกเหล่านี้สามารถนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ที่มีเป้าหมายของการคิด มีจุดประสงค์ วิธีการทำและการดำเนินงานที่หลากหลาย แต่สามารถนำไปสู่เป้าหมายได้เหมือนกัน

ขั้นที่ 4 ประเมินและเลือกทางเลือก

หลังจากสร้างทางเลือกหลายๆ ทางแล้ว ขั้นต่อไปก็คือการตัดสินใจเลือกแนวทางหรือวิธีทำ โดยมีปัจจัยที่ควรคำนึงถึงประการแรกคือ เลือกทางเลือกให้สอดคล้องกับลักษณะเด่น หรือความสามารถของผู้ปฏิบัติ อีกประการหนึ่งคือ พิจารณาประโยชน์ที่ได้รับจากการกระทำที่จะมีผลต่อสังคมส่วนรวม ซึ่งการปลูกฝังให้นักเรียนคำนึงถึงส่วนรวมมากกว่าตนเองนี้ อาจเรียกได้ว่าเป็นการฝึกจริยธรรม สร้างคุณธรรมให้เกิดแก่นักเรียนให้เห็นแก่ตัวน้อยลง จนไม่เห็นแก่ตัวเลย

ขั้นที่ 5 กำหนดและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ

ขั้นนี้ก็ คือ การสร้างภาพของงาน สร้างภาพความสำเร็จของงานอย่างชัดเจนเป็นตอน ๆ แล้วนำมาลำดับก่อนหลังตามระยะเวลา เป็นการสร้างแผนงานที่มีลักษณะเฉพาะ ภาพความสำเร็จอาจสร้างเป็นคำพูด เป็นภาพ หรือการแสดงท่าทางจริง เป็นการเน้นให้นักเรียนฝึก

วางแผนที่ดีแต่ยังไม่ใช้การลงมือทำงาน ความสามารถที่ต้องการให้มีติดตัวผู้เรียนคือ การมองเห็นภาพของงานตลอดแนวอย่างชัดเจน

ขั้นที่ 6 ปฏิบัติด้วยความชื่นชม

ขั้นนี้ คือการลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้อย่างดีแล้ว สิ่งที่คุณควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษคือ ความรู้สึกยินดีของผู้ปฏิบัติ กล่าวคือ ถ้าผู้ปฏิบัติมองเห็นว่าตนเองสามารถจะทำได้ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจและปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ดังนั้น ครูจึงต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ 2 ประการ คือ การออกแบบงานให้เหมาะสมกับผู้เรียน และการเสริมกำลังใจให้แก่ผู้เรียน เช่น คำชม รางวัล และการยกย่องต่าง ๆ ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการปฏิบัติจะทำให้ผู้เรียนอยากทำมากขึ้น เร็วขึ้น และพัฒนาไปสู่ทักษะต่าง ๆ ได้เอง

ขั้นที่ 7 ประเมินระหว่างปฏิบัติ

ในขั้นนี้เน้นการประเมินตนเองในขณะปฏิบัติว่าทำถูก ทำผิด ทำไม่ดีในระดับใด ควรกระตุ้นให้ผู้เรียนประเมินตนเองด้วยภาพ ด้วยผลงาน ด้วยความรู้สึกจากกล้ามเนื้อ และความรู้สึกภายในจิตใจ นั่นคือ ควรให้นักเรียนรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตหรือจากผลงานของตนเองเพื่อให้ทราบผลงานของตนเอง

ขั้นที่ 8 ปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ในขั้นนี้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนปรับปรุง พัฒนางานให้ดีขึ้นไปอีก แม้จะทำงานเสร็จเรียบร้อยแล้วในขั้นหนึ่ง ทั้งนี้โดยมีความเชื่อว่างานต่าง ๆ สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้อยู่เสมอ นั่นคือ ทำให้มากขึ้น ทำให้เร็วขึ้น แต่ใช้ทุนต่ำลงและวัสดุอุปกรณ์น้อยลง อย่างไรก็ตาม ครูต้องระวังไม่ให้นักเรียนเกิดความรู้สึกท้อถอย ถ้าการปรับปรุงจะทำให้ผู้เรียนท้อถอย รู้สึกทำไม่ได้ ควรยกเว้น แต่ควรชี้ให้นักเรียนรับรู้และกลับไปให้กำลังใจ สร้างความชื่นชมในผลงานแทน

ขั้นที่ 9 ประเมินผลรวมเพื่อให้เกิดความภูมิใจ

ในขั้นนี้เป็นกรสรุป ทบทวน ประเมินเมื่อผลงานบรรลุเป้าหมาย เจตนาบรรลุ และจุดประสงค์แล้ว เพื่อให้ผู้ทำเกิดความรู้สึกภูมิใจ ดีใจ ชื่นชม และถ้าผู้อื่นแสดงความ

ซึ่งชอบก็จะยิ่งเพิ่มความภูมิใจยิ่งขึ้นไปอีก และจะนำไปสู่การเพิ่มพูนพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น สิ่งสำคัญข้อหนึ่งคือ การให้ผู้เรียนยอมรับตนเอง ยอมรับระดับความสามารถของตนเอง กิจกรรมในชั้นนี้มุ่งสร้างเกียรติภูมิให้บุคคล การแสดงผลงานเป็นไปเพื่อสร้างความนิยม เป็นการให้ผู้อื่นชื่นชม ยอมรับด้วยคุณภาพของงานที่ทำมาเป็นอย่างดีแล้ว

จะเห็นได้ว่าการนำทักษะกระบวนการมาใช้ จุดประสงค์หลักก็คือ การทำงานที่ครบวงจร ซึ่งจากวงจรของการทำงานของทักษะกระบวนการทั้ง 9 ขั้นตอนอาจสรุปเป็นวงจรการทำงานอย่างง่ายได้ 3 ขั้นตอน คือ

1. ชั้นวางแผน (ตรงกับทักษะกระบวนการขั้นที่ 1-5)
2. ชั้นทำตามแผน (ตรงกับทักษะกระบวนการขั้นที่ 6-8)
3. ชั้นประเมินสรุป (ตรงกับทักษะกระบวนการขั้นที่ 9)

ในการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) เน้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการ ซึ่งการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการดังกล่าว สมบ ลักษณะ (2535) ได้เสนอเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการไว้ มีลักษณะดังนี้คือ

1. จัดกิจกรรมให้เป็นกระบวนการ ซึ่งหมายถึง การมีขั้นตอนต่าง ๆ ให้เด็กได้แสดงออกหรือปฏิบัติกิจกรรมโดยใช้ร่างกาย ความคิด การพูดในการเรียน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ คือ ได้ความรู้หลังจากทำกิจกรรมแล้ว
2. พัฒนาให้เด็กเกิดความสามารถเชิงกระบวนการ ซึ่งหมายถึงการปลูกฝังให้เด็กมีความสามารถในการปฏิบัติเป็นขั้นตอนติดตัวไปใช้ในชีวิตจริง ดังคำกล่าวที่ว่า แทนที่จะให้อาหารเมื่อคนหิว แต่เราควรสอนให้เขารู้จักวิธีหาอาหาร ปรุงอาหาร มานำมัดความหิวจะดีกว่า

ข้อคิดเบื้องต้นที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่ใช้ทักษะกระบวนการก็คือ ควรเป็นการเรียนการสอนที่ครูหลีกเลี่ยงการเป็นผู้บอกความรู้แก่เด็กโดยตรง แต่จะจัดให้เด็กได้ทำกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เหมาะสมกับลักษณะเนื้อหาวิชา และเหมาะสมกับสภาพสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนและชีวิตจริง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศเท่าที่ผ่านมาผู้วิจัยยังไม่พบว่า มีผู้ใดทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจในการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนวิชาสุขศึกษา ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอผลการวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา วิจัยในครั้งนี้ ซึ่งนับว่าเป็น ประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยที่รวบรวมมาได้ มีดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

นรา บุรณรัช (2518) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "พฤติกรรมการสอนด้านการสูงใจและ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน" มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมการสอนด้านการสูงใจ และเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนด้านการสูงใจ และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน จำแนกตามระดับชั้น เพศ วุฒิ และประสบการณ์การสอน ประชากรเป็นครูที่สอนคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษาตอนต้น และมีมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 35 คน โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนด้านการสูงใจและด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสอนด้านการสูงใจที่ครูใช้มากคือ ประเภทการนำเทคนิคกระบวนการ และวิธีสอนแบบต่างๆ มาใช้ ที่ใช้น้อยที่สุดคือประเภทยอมรับหรือนำความคิดเห็นของนักเรียน มาใช้พฤติกรรมการสอนด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน พฤติกรรมที่ครูใช้มากที่สุดคือ ครูเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนตอบ ที่ใช้น้อยที่สุดคือการทำให้นักเรียนเป็นผู้เริ่ม ครูที่สอนระดับชั้น ประถมศึกษาจะมีพฤติกรรมการสอนด้านการสูงใจมากกว่าครูระดับมัธยมศึกษา และครูเพศ หญิงมีพฤติกรรมการสอนด้านการสูงใจมากกว่าครูชาย ส่วนครูที่มีวุฒิและประสบการณ์การสอนต่างกันมีพฤติกรรมการสอนไม่แตกต่างกัน สำหรับพฤติกรรมการสอนด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนนั้นไม่ขึ้นกับระดับชั้น เพศ วุฒิ และประสบการณ์ของครู

นิยม ศรีวิเศษ (2521) ได้วิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9" ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่ง ครูมีความรู้สึกพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเรียงอันดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับ

นับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สำหรับปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือน

เวศ ศรีละมุล (2522) ได้วิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ โดยใช้แบบสอบถามวัดลักษณะผู้นำและแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างประชากรซึ่งเป็นหัวหน้าคณะวิชา 15 คน และอาจารย์จำนวน 280 คน ในวิทยาลัยครูภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ฐานะของอาชีพและความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับต่ำ

ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร (2523) ได้วิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา" โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างประชากร คือ อาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้ง 8 วิทยาเขต จำนวน 470 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไปของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านสถานะทางสังคม และต่ำสุด คือด้านสวัสดิการ

สกล วรรณพงษ์ (2526) ได้วิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา" โดยใช้แบบสอบถามกับครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาทั้งสิ้น 370 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมากตามลำดับคือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหาร

ลักษณะของงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับน้อยในด้านสภาพการทำงาน

กิตติศักดิ์ ชัยนการ (2529) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "พฤติกรรมการสอนครูศึกษาตามการรับรู้ของครูและนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโครงการศึกษาสายการศึกษา เขตการศึกษา 8" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสอนครูศึกษาตามการรับรู้ของครูและนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโครงการศึกษาสายการศึกษา เขตการศึกษา 8 และเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนครูศึกษาตามการรับรู้ของครูและนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโครงการศึกษาสายการศึกษา เขตการศึกษา 8 ประชากรเป็นครูศึกษา 60 คน และนักเรียน 360 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมการสอนครูศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูศึกษามีพฤติกรรมสอนที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 6 ด้านคือ ด้านการจูงใจและการเสริมแรงการเรียนรู้โดยจะให้ข้อเสนอแนะหรือชี้แนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องในการปฏิบัติ ด้านการใช้เสียงพูดและการใช้ภาพ ใช้เสียงดังพอเหมาะชัดเจนตลอดเวลาสอน ภาษาพูดเหมาะสมเข้าใจง่าย ใช้ระดับเสียงและจังหวะการพูดได้เหมาะสมกับบทเรียน แสดงสีหน้า สำเนียงประกอบเรื่องสอดคล้องกับเนื้อหาที่พูด ด้านการมอบหมายงานให้ทำ ชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย อธิบายให้นักเรียนเข้าใจแจ่มแจ้ง ด้านวินัยและการควบคุมชั้นเรียน ดูแลนักเรียนอย่างทั่วถึง ตักเตือนส่งเสริมเรื่องการตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบและเสนอแนะแนวทางที่ถูกด้านการวัดและประเมินผล ชักถามนักเรียนและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถามปัญหา ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน มีการทักทายนักเรียนก่อน สุภาพอ่อนโยน เอาใจใส่แนะนำตักเตือนเกี่ยวกับสุขภาพของนักเรียน สำหรับพฤติกรรมด้านการดำเนินการสอน ด้านการใช้สถานที่และสื่อการสอนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมสอนวิชาครูศึกษาตามการรับรู้ของครูและนักเรียน พบว่าไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สุจิตรา แสงนิรัญ (2532) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "พฤติกรรมการสอนของครูศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร" เพื่อศึกษาพฤติกรรมสอนของครูศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และเปรียบเทียบพฤติกรรมสอนของครูศึกษาที่มีพื้นฐานวิชาเอก - โท ต่างกัน โดยใช้แบบสังเกตครูศึกษาจำนวน 36 คน ทำการสังเกตตามสภาพจริงในชั้นเรียนคนละ 3 ครั้ง ผลการวิจัย พบว่า

1. พฤติกรรมการสอนที่ครูสุศึกษาใช้มากคือ การบรรยาย สื่อที่ใช้มากคือ กระดานดำ หนังสือและแบบฝึกหัด
2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนของครูที่มีพื้นฐานวิชาเอกต่างกัน 3 กลุ่ม พบว่ามีพฤติกรรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมาน สรรพศรี (2532) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยใช้แบบสอบถามกับครูศิลปศึกษา จำนวน 120 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มี 9 ปัจจัย เรียงตามลำดับ คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานภาพทางสังคม นโยบายและการบริหารความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่อยู่ในระดับน้อยมีหนึ่งปัจจัยคือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

จิรพรรณ รัตนวีระประดิษฐ์ (2534) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "สภาพและปัญหาการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนสุศึกษาของครูสุศึกษาระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตร" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนสุศึกษาของครูระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสุศึกษา จำนวน 252 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนสุศึกษาของครูสุศึกษาระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยส่วนรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ปัญหาการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนสุศึกษาของครูสุศึกษาระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยส่วนรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย อย่างไรก็ตามยังพบว่ามีปัญหามากในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ คู่มือเอกสารที่ใช้ค้นคว้าในการจัดกิจกรรมการสอน งบประมาณสนับสนุนการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผลการเรียนและการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรวิชาสุศึกษาที่เน้นทักษะกระบวนการ

สมคิด อยู่แก้ว (2534) ได้ทำวิจัยเรื่อง "การใช้ทักษะกระบวนการในการสอนของครูกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตในโรงเรียนร่วมพัฒนาหลักสูตร เขตการศึกษา 5" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้เกี่ยวกับทักษะกระบวนการในการสอน การใช้ทักษะกระบวนการในการสอน และปัญหาการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนของครูกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า

1. ในด้านความรู้เกี่ยวกับทักษะกระบวนการในการสอนของครูกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี ครูแสวงหาความรู้โดยการศึกษาค้นคว้าหนังสือและเอกสารเกี่ยวกับทักษะกระบวนการจากกรมวิชาการด้วยตนเอง

2. ในด้านการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนของครูกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ครูผู้สอนส่วนมากใช้เทคนิคการสอนโดยใช้คำถามและการสอนด้วยกระบวนการกลุ่ม การใช้ทักษะกระบวนการในการสอนแต่ละชั้น ครูผู้สอนทั้งหมดใช้ทักษะกระบวนการในการสอนชั้นที่ 1 ครอบคลุมในปัญหาและความจำเป็น ชั้นที่ 6 การปฏิบัติด้วยความชื่นชม และปฏิบัติในชั้นที่ 4 การประเมินและตัดสินใจเลือกทางเลือกน้อยที่สุด สำหรับพฤติกรรมการใช้ทักษะกระบวนการทั้ง 9 ชั้นนั้น ครูผู้สอนส่วนมากไม่สามารถใช้ทักษะกระบวนการในการสอนได้ครบกระบวนการในแต่ละครั้งของการสอนหรือในแต่ละ 1 หน่วยย่อยการเรียนแต่สามารถสอนได้ครบกระบวนการเมื่อครบ 1 หน่วยการเรียน

3. ปัญหาการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนของครูกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เช่น ขาดโอกาสในการเข้าร่วมรับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการใช้ทักษะกระบวนการในการสอน เอกสารความรู้เกี่ยวกับการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนที่ได้รับจากกรมวิชาการไม่พอเพียง และสื่อที่ใช้ประกอบการสอนไม่เพียงพอ

งานวิจัยในต่างประเทศ

แอนตัน (Anton, 1972) ได้ศึกษาเรื่อง "การวิเคราะห์วิธีสอนวิชาสุขศึกษาและสวัสดิศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษารัฐอิลลินอยส์" (An Analysis of the Method Used to Teach Health Education and Safety Education in Selected Secondary Schools of Illinois) ผลการวิจัยพบว่า วิธีการสอนที่ใช้บ่อยมากคือ การอภิปราย การบรรยาย การ

ตอบคำถาม การสาธิต การค้นคว้า และเสนอรายงานซึ่งแต่ละวิธีใช้มากเท่าๆ กัน วิธีสอนดังกล่าวก่อให้เกิดผลดีในการสอนแก่ครูที่ขาดประสบการณ์ในการสอน และขาดความชำนาญเฉพาะทาง สิ่งที่ทำให้การสอนไม่ประสบความสำเร็จ คือ การที่ครูไม่ได้เตรียมพร้อมที่จะสอน

โรมไมน์ (Romine, 1978) ได้ศึกษาเรื่อง "บรรยากาศเกี่ยวกับการสอนที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ดีขึ้น" (Student and Faculty Perceptions of an Effective University Instructional Climates) โดยการสำรวจความคิดเห็นจากอาจารย์คณะต่างๆ จำนวน 268 คน ของมหาวิทยาลัยโคโลราโดและนักศึกษาคณะต่างๆ จำนวน 1,237 คน ผลปรากฏว่าบรรยากาศการสอนที่ดีจะสามารถทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ ที่สำคัญมี 40 ข้อ แบ่งเป็นกลุ่มได้ดังนี้คือ

1. ด้านบุคลิกภาพผู้สอน เช่น เป็นคนกระฉับกระเฉง มีอารมณ์ขัน กระตือรือร้น สนใจวิชาที่ตนสอน
2. ด้านการจัดและเตรียมการสอน เช่น การเตรียมการสอนเป็นอย่างดี ชี้แจงให้ผู้เรียนทราบจุดประสงค์ของการเรียนการสอน ด้านผลการสอนที่ผู้เรียนได้รับ และด้านการเสนอเนื้อหา

ชอร์ และ นอร์ฟลีท (Shaw and Norfleet, 1981) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสุขภาพระดับมัธยมปลาย (Development of a High School Health Education Curriculum) โดยใช้แบบสอบถามครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูจะต้องสอนและแนะนำเกี่ยวกับบุหรี่ แอลกอฮอล์ ยาเสพติด การปฐมพยาบาลและสวัสดิศึกษา
2. ครูควรพัฒนาการสอนของตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร
3. ควรมีการสอนเพศศึกษาและจิตวิทยา วิชาเลือกควรสัมพันธ์กับชีววิทยาหรือเกี่ยวกับวิชาที่นักเรียนสนใจ
4. คณะกรรมการสุขภาพควรประกอบด้วย ผู้สอนวิชาสุขภาพ จิตวิทยาการศึกษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น

5. แต่ละโรงเรียนควรมีรายการเกี่ยวกับอันดับความต้องการด้านสภาพ

นอกจากนี้ครูศึกษาศาสตร์ควรมีความรู้ และทักษะในการสอนเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วยครูศึกษาศาสตร์ ครูวิทยาศาสตร์ ครูจิตวิทยาและคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานต่างๆ ในชุมชน

อริชิ (Anshi, 1984) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การศึกษาพฤติกรรมการสอนอีเอฟแอล (EFL) ของครูในชั้นเรียนอีเอฟแอล (EFL) ในซาอุดีอาระเบีย" (A Study of EFL Teacher's Behavior in EFL Classes in Saudi Arabia) มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนในชั้นเรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง ในซาอุดีอาระเบีย เพื่อจะนำมาพัฒนาการวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนอย่างมีระบบ โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรม การสอนทางภาษาที่มีจำนวน 25 ข้อ เรียกว่า FL int (Foreign Language Interaction) กับครูที่สอนอีเอฟแอล (EFL) ในโรงเรียนต่างๆ ซึ่งสุ่มมาได้เป็นจำนวน 30 คน ใช้เวลาสังเกต 20 นาที ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูพูดมากกว่านักเรียน (64.94% : 24.05%) 2) นักเรียนไม่มีปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน (11.05 %) 3) ครูใช้วิธีสอนโดยตรงเวลาสอนภาษาอังกฤษหรือภาษาอาราบิก 4) ครูไม่พยายามที่จะนำเนื้อหา มาสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตของนักเรียน 5) ครูแก้ไขข้อผิดพลาดของนักเรียนและวิจารณ์คำตอบของนักเรียนสม่ำเสมอ 6) ครูไม่ได้นำความคิดของนักเรียนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในชั้นเรียน 7) ครูละเลยในเรื่องทัศนคติและวัฒนธรรมทางภาษา 8) นักเรียนมีส่วนร่วมน้อยมากและเป็นไปอย่างจำกัด 9) นักเรียนและครูใช้ภาษาอาราบิกในการพูดคุยในชั้น 10) นักเรียนใช้ภาษาอาราบิกทุกครั้งที่ถามปัญหา หรือทำกิจกรรมอื่น 11) ครูใช้วิธีการต่างๆ ในการสอนภาษา เช่น การสอนไวยากรณ์และการแปล จากการศึกษาพบว่า ครูใช้ความสามารถในการสอนน้อยมาก ควรมีการปรับปรุงวิธีสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองให้ดีกว่านี้

โอมฮา (Omaha, 1985) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "พฤติกรรมการสอนของครูที่ดีเด่นในวิทยาลัยชุมชนไมอามี ดาดี" (Teaching Behavior of Excellent Instructors at Miami-Dade Community College) มีความมุ่งหมายเพื่อจะศึกษาพฤติกรรมของครูที่ดีเด่นที่ได้รับการเลือกจากการนำเสนอชื่อของเพื่อนครูว่าพฤติกรรมการสอนของเขามีลักษณะเช่นเดียวกับพฤติกรรมการสอนของครูดีเด่นในวิทยาลัยหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า เหมือนกันในหลายๆ ทาง ครูมัธยมศึกษานั้นเน้นทางด้านระเบียบวินัยมากกว่าครูในวิทยาลัย ครูในวิทยาลัยนั้นมุ่งเน้นที่

จะกระตุ้นให้นักเรียนได้มีความคิดที่กว้างขวาง และคิดในแง่นามธรรมให้มาก ส่วนครูในวิทยาลัยชุมชนนั้นสนใจนักศึกษาเป็นรายบุคคล และพยายามช่วยเหลือให้แต่ละคนพัฒนาตนเองให้มากที่สุด ในชั้นเรียน ครูดีเด่นทุกกลุ่มที่ถูกศึกษามีความคาดหวังในตัวนักเรียนสูง นอกจากนั้น พฤติกรรมที่มุ่งทางด้านความสามารถของนักเรียนทำให้ประสบความสำเร็จในการสอน อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมการพัฒนาตนเองของนักเรียนมีความสัมพันธ์มากกับพฤติกรรมที่ดีของครู

แมคคอปแมค (McCormack, 1985) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในวิทยาลัยพลศึกษา" (The Observation and Description of the Teaching Behavior of College Physical Education Teachers) มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ในพฤติกรรมการสอนของครูในวิทยาลัยพลศึกษาระยะที่ทำการสอนนักศึกษา โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมที่เรียกว่า Cheffer's Adaptation of Flanders Interaction Analysis (CAFIAS) กับครูผู้สอนพลศึกษาชาย 2 คน และหญิง 2 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการสอนที่พบมากเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างการให้ข้อมูลของครูกับการตอบสนองโดยไม่ใช้พฤติกรรมทางวาจาของนักเรียน 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับของนักเรียน ครูไม่ได้นำมาปรับปรุงการสอน 3) มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างครูชายกับครูหญิงในเรื่อง ครูผู้หญิงจะพูดน้อย นักเรียนมีส่วนร่วมมาก ครูผู้หญิงถามมากกว่าทั้งเป็นแบบที่ใช้คำพูดและไม่ใช้คำพูด ทำหน้าที่ครูผู้หญิงแสดงออกเป็นการงานน้อยกว่า และความเครียดในการสอนน้อยกว่า

ยัง (Young, 1988) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตโรงเรียนรัฐบาล ในระดับอนุบาลถึงเกรด 8 ในรัฐแคลิฟอร์เนียกลาง โดยใช้แบบสอบถามจำนวนประชากร 185 คน ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการสอน คือ ความสามารถทำให้เด็กสนใจและมีส่วนร่วม มีปฏิริยาโต้ตอบในขณะการสอน และครูมีโอกาสได้พักผ่อน คือมีวันหยุด สิ่งที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจคือ สภาพการทำงานมีผลทำให้ประสิทธิภาพของครูลดลง สิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจให้ครูมีสภาพความพึงพอใจในสถานที่ปฏิบัติคือ ความรู้สึกท้าทายในงานที่ปฏิบัติ ความพร้อมของอุปกรณ์การเรียนการสอน โอกาสในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เหตุผลในการเป็นครูเพื่อประโยชน์ต่อสังคม รายได้จากเงินเดือนที่สามารถนำมาเลี้ยงดูครอบครัวและสามารถหารายได้พิเศษนอกเหนือจากงานที่สอน

สรุปรายงานการวิจัย

จากรายงานการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ค้นคว้ามานั้น จะพบว่าวิธีการดำเนินงานวิจัยมีทั้งแบบสังเกต และการใช้แบบสอบถาม พฤติกรรมที่ทำการศึกษา มีหลายลักษณะ เช่น ศึกษาภาพรวมของพฤติกรรมการสอนหลายๆ ด้านที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และบางการวิจัยศึกษาพฤติกรรมเฉพาะด้าน เช่น พฤติกรรมด้านการใช้สื่อการสอน พฤติกรรมด้านการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน เป็นต้น ซึ่งผลจากการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่า พฤติกรรมการสอนที่ครูใช้มากคือ ด้านลักษณะส่วนตัว พฤติกรรมการสอนที่ใช้บ่อยคือด้านการวัดและประเมินผล ด้านการใช้สื่อการสอนมีความสำคัญต่อการเรียนของนักเรียน และในการสอนบางวิชาครูใช้วิธีการสอนโดยยึดครูเป็นศูนย์กลางมากกว่ายึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานส่วนใหญ่พบว่าครูมีความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าการได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศดังกล่าวทำให้ทราบว่า ยังไม่มีผู้ใดศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนวิชาสุขศึกษาของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีแต่การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ และความพึงพอใจในการสอนเท่านั้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนวิชาสุขศึกษาของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนวิชาสุขศึกษาของครูต่อไปในอนาคต

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย