

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู
วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
นางวรรณ อามาตูล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา
กันยายน 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู
วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

นางวรรณภา อาภาอดุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา

กันยายน 2545

๒ 162126

วรรณ อาภาอดุล. (2545) *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัย
สารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา).*

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปร 3 ด้าน คือด้าน ส่วนตัวได้แก่เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในครอบครัวได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ลักษณะทางกายภาพ และสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยสารพัดช่างในกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2545 จำนวน 175 คน เป็นครูชาย 66 คน และครูหญิง 109 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู มี 2 ตัวแปร ได้แก่บุคลิกภาพแสดงตัว(x_8) และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน(x_{11}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 8 ตัวแปร ได้แก่เพศหญิง(x_1) เพศชาย(x_2) อายุ(x_3) สถานภาพสมรสโสด(x_4) คู่(x_5) ประสบการณ์ในการทำงาน(x_7) สุขภาพจิต(x_9) สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว(x_{10})
3. ตัวแปรที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู มี 2 ตัวแปร เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อยได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน(x_{11})และบุคลิกภาพ(x_8) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรสามารถ ร่วมกันพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 41.70 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01
4. สมการที่สามารถพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู ได้อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนสมการได้ดังนี้

4.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.380 + .342X_{11} + .209X_8$$

4.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .607X_{11} + .168X_8$$

VARIABLES RELATED TO INTERPERSONAL RELATIONSHIP ON THE PRACTICE
OF TEACHERS OF POLYTECHNIC COLLEGES UNDER DEPARTMENT
OF VOCATIONAL EDUCATION IN BANGKOK

AN ABSTRACT
BY
MRS. WANNA ARPHAADUL

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University
September 2002

Wanna Arphaadul. (2002). *Variables Related to Interpersonal Relationship on the Practice of Teachers of Polytechnic Colleges Under Department of Vocational Education in Bangkok*. Master Project, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok : Graduate School , Srinakharinwirot University. Project Advisor : Assoc. Prof. Kamolrat Greethong.

The purpose of this research was to investigate variables related to interpersonal relationship on the Practice of Teachers of Polytechnic Colleges Under Department of Vocational Education in Bangkok. These variables were divided into three dimensions, first of them was personal variables : gender, age, marital status, work experience, academic level, personality and mental health, second of them was family environment variable : interpersonal relationship between teacher and family, third of them was working environment variables : physical character and welfare and benefit. The samples were 175 : 66 males and 109 females the practice of teachers of Polytechnic Colleges in Bangkok in the year 2002. The instrument was the variables related to interpersonal relationship on the practice of teachers' questionnaires. The data was analyzed by The Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows :

1. There were significantly positive correlation among extrovert personality (X_8), working environment (X_{11}) and interpersonal relationship on the practice of teachers at .01 level
2. There were no significantly relationship among female (X_1), male (X_2), age (X_3), marital status (X_4, X_5), work experience (X_7), mental health (X_9) and interpersonal relationship on the practice of teachers.
3. Predictors of interpersonal relationship on the practice of teachers from the most to the least were 2 variables ; working environment (X_{11}) and personality (X_8). These variables could significantly predicted interpersonal relationship on the practice of teachers about percentage of 41.70 at .01 level
4. The predicted equations provided to be significantly predictors of the interpersonal relationship on the practice of teachers at .01 level were as follows :

4.1 In term of raw scores :

$$\hat{Y} = 1.380 + .342X_{11} + .209X_8$$

4.1 In term of standard scores :

$$Z = .607X_{11} + .168X_8$$

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จัตรศุภกุล)
วันที่ 26 เดือน กันยายน พ.ศ. 2565

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติมสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ซึ่งกรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา แนวคิดและข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเมตตาอย่างสูง ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาและความเสียสละของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง อาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ และอาจารย์ไพศาล อันประเสริฐ ที่กรุณาให้คำแนะนำและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณนายอัน ปางพุดพิพงษ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร นายพันธ์ศักดิ์ ไรจนากาศ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี นายประชุมพงษ์ สมบูรณ์ศิลป์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง นายพีระเพ็ญ หงษ์วาศ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา นายสมบูรณ์ อุดมทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี และครู-อาจารย์ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณพันตำรวจโทพูลฉลาด เหมือนแท้ นายณรงค์ เกษตรภิบาล ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคจะเชิงเตรา ตลอดจนพี่ๆ เพื่อนๆทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือพร้อมทั้งแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยและเป็นกำลังใจในการวิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณครอบครัวพรหมพันธุ์และครอบครัวอาภาอดุล ที่คอยเป็นกำลังใจและช่วยเหลือสนับสนุนในทุกๆเรื่องจนงานวิจัยสำเร็จลงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแต่บิดา มารดา บุรพจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้สั่งสอนอบรมสร้างปัญญาแก่ผู้วิจัยจนกระทั่งประสบความสำเร็จในการศึกษา

วรรณ อาภาอดุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	2
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	7
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล.....	8
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู...	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล.....	25
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	28
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	45
วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	46
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า.....	54
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า.....	55
ผลการศึกษาค้นคว้า.....	55
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	60
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	60
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	60
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	60
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5(ต่อ) การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	62
ข้อเสนอแนะ.....	67
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	67
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย.....	67
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	77
ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือและแบบสอบถาม.....	78
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือ.....	99
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	104

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ.....	45
2 แสดงจำนวนและร้อยละของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ และ สถานภาพสมรส.....	55
3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่าง บุคคลในการปฏิบัติงานของครู อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว สิ่งแวดล้อมในการทำงาน.....	56
4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ของครู ได้แก่ เพศหญิง เพศชาย อายุ สถานภาพสมรส โสด สถานภาพสมรสคู่ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิก ในครอบครัวสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	57
5 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ของครู โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Stepwise.....	58
6 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	58
7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	100
8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิก ในครอบครัว.....	100
9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน.....	101
10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลใน การปฏิบัติงานของครู.....	102

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวความคิดการศึกษาต้นคว้า.....	7
2 กระบวนการกลั่นกรอง.....	16
3 วงล้อสัมพันธ์ภาพ.....	18
4 แนวทางการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับบุคคลประเภทต่าง ๆ.....	21

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม มีธรรมชาติของการอยู่รวมกันเป็นกลุ่มพวก เป็นหมู่เหล่า ดังที่ กรอนลันด์ (มาลินี อยู่โพธิ์. 2525 : 1-2 ; อ้างอิงจาก Gronlund. 1959) กล่าวว่า โดยปกติทุกคนต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลรอบข้างไม่มีใครสามารถอยู่คนเดียวได้โดยไม่เกี่ยวข้องกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคม นอกจากนั้นการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นยังเป็นลักษณะจำเป็นที่สังคมทุกสังคมต้องการเสริมสร้างให้กับสมาชิกในสังคมของตนเพราะการมีสัมพันธภาพที่ดีของสมาชิก จะสามารถช่วยลดปัญหาของสังคมนั้น ๆ ลงได้ (Hurlock. 1978) ยิ่งในสังคมปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่สังคมสารสนเทศ เป็นสังคมของข้อมูลข่าวสาร ลักษณะเด่นในสังคมยุคนี้คือ ข้อมูลข่าวสารเคลื่อนไหวถึงกันอย่างรวดเร็ว มนุษย์มีความนิยมด้านวัตถุมากขึ้น อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เร่งรัดและมีการแข่งขันกันสูงอีกทั้งยังใช้เวลากับการทำงานมากกว่าการสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น จนทำให้คนส่วนใหญ่ในยุคนี้ขาดความรู้สึกอยู่ร่วมกันอย่างเป็นมิตร (โสภา ชปิลมันน์. 2542 : 20-21) ด้วยเหตุนี้ ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลรอบข้าง จึงเป็นปัจจัยที่จะช่วยให้บุคคลดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (วิจิตร อาวะกุล. 2537)

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้นนับได้ว่า เป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตและการทำงานของบุคคลอย่างมากเนื่องจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้นเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อทำความรู้จักกันมีจุดประสงค์ร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน โดยอาศัยการแสดงออกทางกายวาจาและใจ (ปัลลีย์ อุณหเลขกะ. 2533 : 1) และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 128) ได้กล่าวไว้ว่าในการทำงานบุคคลจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพื่อจะได้ช่วยกันคิด ช่วยกันแก้ปัญหา และการที่เราจะช่วยกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องรู้จักที่จะสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลในที่ทีมงานซึ่งจะทำให้งานนั้นดำเนินไปด้วยดีและสอดคล้องกับแนวคิดของ เทียน ทองแก้ว (2527 : 42) ที่กล่าวว่า ในการทำงานหลายคนหลายความคิด ย่อมดีมีคุณภาพและรอบคอบกว่าคนเดียว ดังนั้นแนวคิดในเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มจึงได้มีบุคคลนำมาใช้มากขึ้นและสิ่งที่สำคัญในการทำงานรวมกันเป็นกลุ่มจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องมากมายจึงจะทำให้งานมีประสิทธิภาพผลอย่างแท้จริง ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไปองค์ประกอบที่จำเป็นองค์ประกอบหนึ่งก็คือการที่บุคคลในกลุ่มมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ดีต่อกัน(กรองแก้ว บำรุงศรี. 2520 : 1)สัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายลักษณะและในหลายอาชีพเช่น แพทย์ พยาบาล นักธุรกิจและครู เป็นต้น (บุญศรี ปราภณศักดิ์และศิริพร จิรวรรณกุล. 2538 : 1) โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องทำงานติดต่อกับบุคคลหลายประเภท หลายวัยตั้งแต่นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ครูจึงต้องประสบปัญหาต่างๆอยู่เป็นนิจ (ละเมียด ลิมาอักษร. 2516 : 57) นักการศึกษาและครูหลายท่าน (สวัสดี สุวรรณอักษร. 2517 : 70) กล่าวว่า งานครูเป็นงานหนักซึ่งต้องใช้ทั้งกำลังกาย ความคิดและต้องใช้บุคลิกภาพของครูเองเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา ทั้งนี้เนื่องจาก (Redl and Wattenberg. 1951 : 385) ครูต้องทำการอบรมสั่งสอนนักเรียนซึ่งมีความแตกต่างกันระหว่างบุคคลในด้านต่างๆเช่นภูมิหลัง พฤติกรรม เชื้อชาติ ปัญญา ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น ดังนั้น (เปลื้อง ณ นคร. 2495 : 254) ความรู้จักจักจิงในการทำงานและความรำคาญใจ ซึ่งได้รับจากเด็กตั้งแต่เด็กโง่ เด็กชน เด็กเกเร ตลอดจนเด็กหัวดี ทำให้ครูประสบปัญหาที่ไม่สบอารมณ์ เกิดความเบื่อหน่าย ไม่พอใจในหน้าที่การงานซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ คูเปอร์ (วิลัย พัวรักษา. 2541 : 49 ; อ้างอิงจาก Cooper. 1987)

ที่ว่าการมีสัมพันธภาพไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ไม่สามารถผสมผสานความรับผิดชอบ ในงานได้ตลอดจนก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ ซึ่งความเบื่อหน่ายในการทำงานนี้ย่อมจะเป็นอุปสรรคของงานในอาชีพด้านบริการ ทำให้พฤติกรรมบริการของผู้ปฏิบัติงานไม่ดี กิริยามารยาท การดูแลเอาใจใส่ ไม่เป็นที่น่าพึงพอใจและไม่ประทับใจ (โอษฐ์ วาริรักษ์. 2539 : 45) ซึ่งในความเป็นจริงแล้วปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นที่จริงเกี่ยวข้องกับการมีศิลปะในการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ดีนั่นเอง

จากประสบการณ์ในการทำงานของผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่ราชการ 2 แห่ง คือเป็นครูผู้สอนที่วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยาและช่วยปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ กองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษาในตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานบุคลากร อีกหน้าที่หนึ่ง ได้สังเกตครูวิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวน 4 แห่ง คือวิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา รวม 208 คนและผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดกรมอาชีวศึกษา 20 คน รวมเป็น 228 คนเป็นเวลา 1 ภาคเรียน ในปีการศึกษา 2544 พบว่าครูส่วนใหญ่ที่สังเกต จำนวน 166 คนคิดเป็นร้อยละ 80 มีปัญหาด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลขณะปฏิบัติงานมากที่สุด โดยเรียงลำดับปัญหาจากมากไปหาน้อยดังนี้ ครูมีสัมพันธภาพไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา 53 คน คิดเป็นร้อยละ 32 (โดยแยกเป็นปัญหาในด้านผู้บังคับบัญชาไม่ให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ไม่เห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานของครู 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12) ผู้ร่วมงานมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ไม่สามัคคีกัน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ขาดการติดต่อประสานงานที่ดี 17คน คิดเป็นร้อยละ 10ไม่ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง13 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 มีปัญหาในเรื่องของรายได้และผลประโยชน์ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 จนทำให้เกิดความขัดแย้งกันบ่อยสรุปได้ว่าปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ปัญหาด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู ดังที่ชิคเกอร์ริง (Chickering. 1969 : 94) กล่าวว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลหมายถึงการที่บุคคลมีความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นและการเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาตนเองไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้แก่ สามารถยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่นและการมีใจกว้างส่วนการเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาตนเองไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกันได้แก่ การไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน การให้และการรับ และสัจลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539 : 162) กล่าวว่า การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลหมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเพื่อบู่มให้เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่ามีตัวแปรในด้านใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู
2. เพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในการปฏิบัติงานของครู จากตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อม
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลใช้ประกอบในการวางนโยบายเพื่อการบริหารของผู้บริหาร ไปปรับปรุงและพัฒนาครู อาจารย์ ในสถานศึกษา ให้มีคุณภาพและเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคคลเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยสารพัดช่างใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 4 สถานศึกษาคือ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา และวิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี ปี พ.ศ. 2545 จำนวน 175 คน เป็นครูชาย 66 คน และครูหญิง 109 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 สถานศึกษาคือ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา และวิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี ปี พ.ศ. 2545 จำนวน 175 คน เป็นครูชาย 66 คน และครูหญิง 109 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.1.5 ระดับการศึกษา

1.1.6 บุคลิกภาพ

1.1.7 สุขภาพจิต

1.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในครอบครัว ได้แก่สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว

1.3 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

1.3.1 ลักษณะทางกายภาพ

1.3.2 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของครู หมายถึง การแสดงออกของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่ปฏิบัติต่อกัน เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในทางที่ดีและเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างดีในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งลักษณะของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของครู ดังนี้

1.1 สัมพันธภาพในหน่วยงาน หมายถึง การแสดงออกของครูและบุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติต่อกัน เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีเกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยแบ่งเป็น 3 ลักษณะได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานและสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ซึ่งทั้ง 3 ลักษณะ มีพฤติกรรมแสดงออก ดังรายละเอียดดังนี้

1.1.1 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การปฏิบัติงานของครูและผู้บังคับบัญชาที่มีต่อกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างการทำงาน โดยแบ่งเป็น

1.1.1.1 การปฏิบัติตนที่ครูปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความมั่นใจและไว้วางใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ไม่นินทาวาร้าย ไม่แสดงความไม่พอใจเมื่อความคิดเห็นไม่ตรงกับผู้บังคับบัญชา และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด

1.1.1.2 การปฏิบัติตนที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อครู ได้แก่ ความมั่นใจและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือทั้งด้านส่วนตัวและด้านงาน ให้ความอบอุ่นเป็นมิตร ส่งเสริมให้ครูมีอิสระทางความคิดและส่งเสริมให้ครูทุกคนมีโอกาสก้าวหน้า

1.1.2 สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตนที่ครูและเพื่อนครูปฏิบัติต่อกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีได้แก่ความมั่นใจความไว้วางใจที่มีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน เคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ไม่นินทาวาร้ายเพื่อนครูด้วยกันและร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยความสามัคคี

1.1.3 สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ได้แก่ การแสดงออกของครูกับนักเรียนที่มีต่อกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน โดยแบ่งเป็น

1.1.3.1 การปฏิบัติตนที่ครูปฏิบัติต่อนักเรียน ได้แก่ ความเอาใจใส่ดูแล ให้กำลังใจ ให้ความรักความอบอุ่นเป็นมิตร ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้กว้างขวาง มีความยืดหยุ่น และตั้งใจสอน

1.1.3.2 การปฏิบัติตนที่นักเรียนปฏิบัติต่อครู ได้แก่ ให้ความเคารพนับถือด้วยความจริงใจ ตั้งใจศึกษาหาความรู้ ขยัน อดทน มีกิริยามารยาทสุภาพ เรียบร้อยและมีความรับผิดชอบต่องานตัวเอง

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งสนับสนุนให้ครูมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ในที่นี้ผู้ศึกษาแบ่งเป็น 3 ประเภทได้แก่

2.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของครูในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

2.1.1 เพศ หมายถึง เพศชายและเพศหญิง

1. เพศชาย

2. เพศหญิง

2.1.2 อายุ หมายถึง อายุเป็นปีตามปฏิทินของครู

2.1.3 สถานภาพสมรส หมายถึง ตำแหน่งทางสังคมเกี่ยวกับการมีคู่ครองหรือการใช้ชีวิตร่วมกันมีสามีภรรยา แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. โสด

2. คู่

3. หม้าย

2.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาเป็นปีในการปฏิบัติการสอนนับแต่เริ่มรับราชการครู

2.1.5 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่รวมกันเป็นรูปแบบของพฤติกรรมของครู โดยพิจารณาจากการแสดงออกที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมในสถานการณ์ต่างๆ ในการศึกษาค้นคว้า ได้แบ่งบุคลิกภาพตามแนวคิดทฤษฎีบุคลิกภาพของ คาร์ล จี จุง (Carl G. Jung) แบ่งเป็น 2 ลักษณะ

2.1.5.1 บุคลิกภาพแสดงตัว หมายถึงลักษณะของครูที่ชอบเข้าสังคม ชอบสังสรรค์ ลักษณะเปิดเผย ช่างพูด ชอบกิจกรรมที่ให้ความตื่นเต้น สนุกสนาน ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น ชอบการเปลี่ยนแปลงไม่จำเจ มองโลกในแง่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ มีความยืดหยุ่น ทำอะไรตามสภาพเป็นจริง มีแนวโน้มที่จะก้าวร้าวและวู่วาม

2.1.5.2 บุคลิกภาพแบบเก็บตัว หมายถึงลักษณะของครูที่ไม่ชอบเข้าสังคม เป็นคนเงียบ ชอบทำงานโดยลำพัง ทำอะไรด้วยความระมัดระวัง เจ้าระเบียบ มีการวางแผนล่วงหน้า เคร่งเครียด เชื่อตนเอง ไม่ค่อยเปิดเผย มีจริยธรรมสูง

2.1.6 สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะจิตใจของครูที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้วยความรู้สึกที่มีต่อตนเองและผู้อื่น สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งสามารถวัดได้โดยใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60 = Thai General Health Questionnaire 60)

2.2 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในครอบครัว หมายถึง สภาพภายในครอบครัวของครูที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของครูกับสมาชิกในครอบครัว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติตนที่บิดามารดาสามี ภรรยาหรือสมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อครูและครูปฏิบัติต่อบิดา มารดา สามี ภรรยาหรือสมาชิกในครอบครัว ด้านการเอาใจใส่ ความผูกพัน แบ่งได้ดังนี้

2.2.1.1 การปฏิบัติตนที่บิดา มารดา สามี ภรรยาหรือสมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อครู ได้แก่ให้ความรัก ความห่วงใย เอาใจใส่ดูแลใกล้ชิดต่อครู ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน การให้กำลังใจของบิดา มารดา สามี ภรรยาหรือสมาชิกในครอบครัวเพื่อกระตุ้นให้ครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

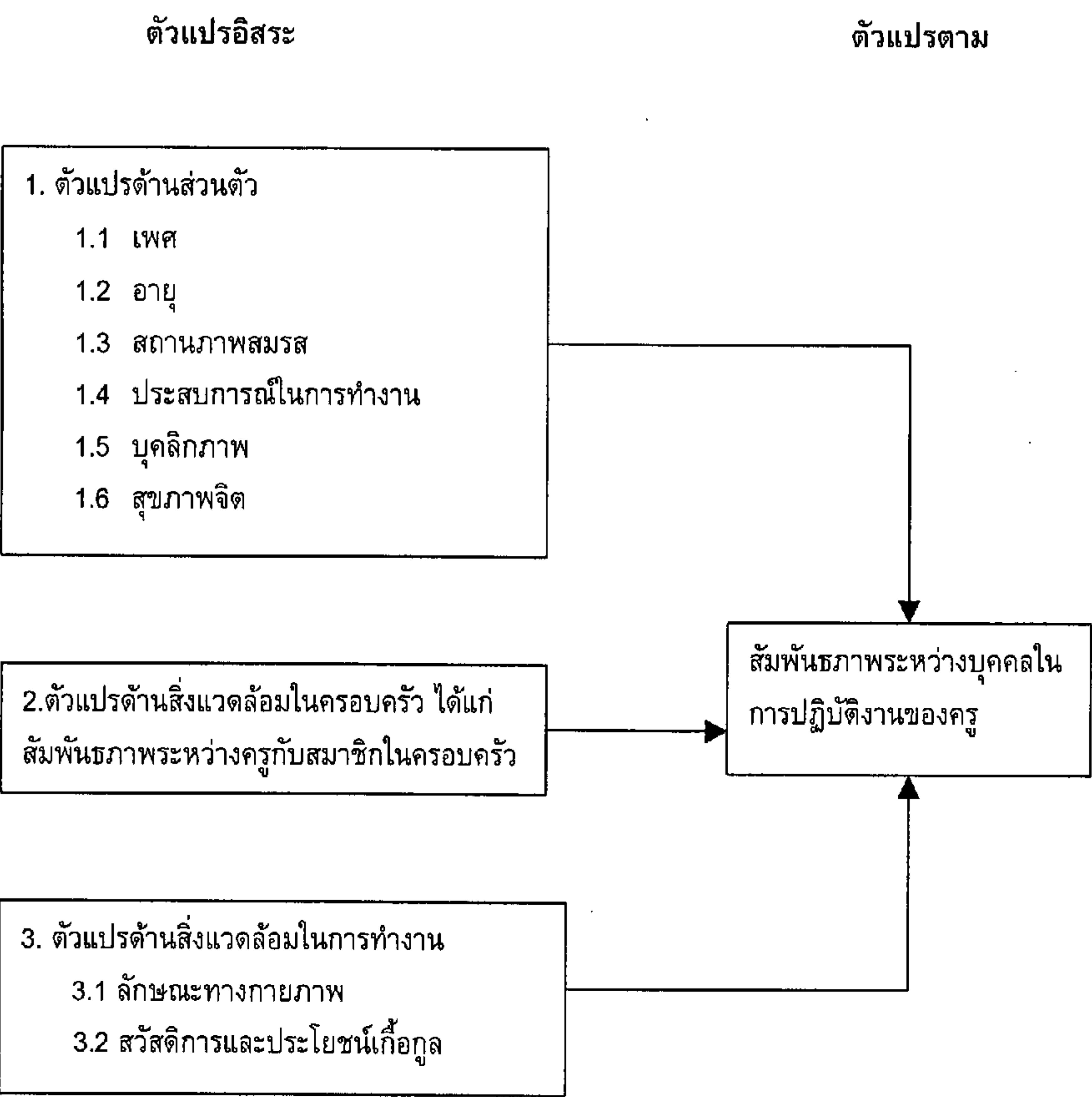
2.2.1.2 การปฏิบัติตนที่ครูปฏิบัติต่อบิดา มารดา สามี ภรรยาหรือสมาชิกในครอบครัว ได้แก่การขอคำปรึกษาในด้านการงาน การเงิน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับรู้เรื่องราวต่างๆ ของครูที่มีต่อบิดา มารดา สามี ภรรยาหรือสมาชิกในครอบครัว

2.3 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสภาพในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและอยู่รอบๆตัวครูในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของครูได้แก่

2.3.1 ลักษณะทางกายภาพ หมายถึง ลักษณะของการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นระเบียบสวยงาม ขนาดของห้องทำงานไม่คับแคบ มีการจัดห้องเรียนอาคารเรียน อาคารประกอบ โรงฝึกงาน โรงอาหารสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ปราศจากขยะ มีการปรับแสงสว่างภายในตัวอาคารเหมาะสมกับกิจกรรม สถานที่ตั้งของอาคารเรียน อาคารประกอบที่ไม่ใกล้และไกลจนเกินไป สะดวกในการติดต่อ การวางแผนบริเวณอาคารสถานที่ต่างๆเหมาะสม

2.3.2 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง การได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและบริการต่างๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร การได้รับความสนับสนุนให้ศึกษาต่อและอบรมเพิ่มเติม การได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอนได้แก่ หนังสือ เครื่องฉายภาพยนต์ เครื่องฉายสไลด์ การได้รับความสะดวกเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารได้แก่ โทรศัพท์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโรเนียว เครื่องพิมพ์ดีด

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

- 1. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู
- 2. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
 - 1.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู
 - 1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
 - 2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต
 - 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต
 - 2.5 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในครอบครัว
 - 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในครอบครัว
 - 2.7 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

1.1.1 ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

มีผู้ให้ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้มากมายดังนี้

ฟีโลรตัน ทองอุไร (2529 : 151) ได้ให้ความหมายของคำว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลหมายถึงการติดต่อกันระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย และก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีติดตามมา ความสัมพันธ์อาจเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่งหรือระยะเวลายาวเป็นแรมปีหรือตลอดไปขึ้นกับ ลักษณะของสัมพันธภาพนั้น ๆ

ชัยพร วิชชาวุธ (2530 : 69) ได้ให้ความหมายของคำว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้ว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์โต้ตอบระหว่างบุคคล มนุษย์อยู่เป็นสังคมการกระทำของมนุษย์แต่ละคนจึงสัมพันธ์กับการกระทำของคนอื่น ๆ ในสังคมเกิดขึ้นทันทีเมื่อการกระทำของคนหนึ่งมีผลกระทบต่อ ผลกรรมที่อีกคนหนึ่งจะได้รับ

เกย์ (มณี ดีประสิทธิ์. 2541 : 7 ; อ้างอิงจาก Gay. 1981) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในระหว่างบุคคล โดยกระบวนการนี้จะเกิดขึ้นทีละเล็กละน้อยอย่างต่อเนื่อง และรวมเข้าด้วยกันเป็นองค์ประกอบของกระบวนการของความคุ้นเคยและบุคคลที่เกี่ยวข้องจะอยู่ในฐานะบุคคลอันเป็นที่รักของกันและกัน

ซิคเกอร์ริง (Chickering. 1969 : 94) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การที่บุคคลมีความอดทนที่จะอยู่รวมกับการมีน้ำใจกว้าง การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน การให้และการรับบุคคลอื่นและการเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาตนเองไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและ

กัน ซึ่งการอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้แก่ความสามารถยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่นได้และการมีน้ำใจกว้าง การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน การให้และการรับ

จากความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลดังกล่าวสรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลหมายถึง การแสดงออกของบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ทำความรู้จักและติดต่อเกี่ยวข้องกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้ความอดทน ความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน การรู้จักให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเมื่อบุคคลอื่นต้องการความช่วยเหลือ เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

1.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นผลรวมของการปฏิบัติความประพฤติระหว่างบุคคลซึ่งเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมกันทำกิจกรรมและมีส่วนร่วมในด้านการติดต่อสื่อความหมาย ความร่วมมือการเปลี่ยนแปลงการแก้ปัญหาและการจูงใจซึ่งกันและกัน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2539 : 115-117) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้นมีหลายทฤษฎี สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีสามมติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FIRO-Fundamental Interpersonal Relation Orientation) โดยวิลเลียม ชูลท์ (Schultz, 1966 : 59) ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึง ความต้องการระหว่างบุคคลทั้งในระดับพฤติกรรมและความรู้สึก ซึ่งจำเป็นและเพียงพอที่จะอธิบายการแสดงออกของบุคคล เมื่อมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในกลุ่มได้โดยความต้องการระหว่างบุคคลในระดับพฤติกรรมประกอบด้วย 3 มติ คือ

มติที่ 1 การเข้ากลุ่ม (Inclusion) เป็นมติการเข้า-ออก (In-Out) หมายถึง ขอบเขตการติดต่อของมนุษย์บางคนชอบการเข้ากลุ่มมาก ชอบที่จะไปงานเลี้ยงต่าง ๆ และทำสิ่งต่าง ๆ ร่วมกับกลุ่ม ชอบที่จะเป็นผู้เริ่มต้นการสนทนากับคนแปลกหน้าก่อนในขณะที่บางคนชอบที่จะอยู่คนเดียว ชอบที่จะเป็นตัวของตัวเอง และไม่เริ่มต้นการสนทนากับบุคคลอื่นก่อน ชอบความเป็นส่วนตัว และหลีกเลี่ยงงานต่าง ๆ ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้ มีตั้งแต่ระดับ Over Social (สภาพที่บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์เมื่ออยู่ตามลำพัง) จนถึง Undersocial (สภาพที่บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์เมื่อมีบุคคลอื่นปรากฏอยู่ด้วย)

มติที่ 2 การควบคุม (Control) เป็นมติของการอยู่เหนือกว่าหรืออยู่ใต้กว่า (Top- Bottom) หมายถึง ขอบเขตของอำนาจการควบคุมและมีอิทธิพลบางคนมีความสุขเมื่อเขาได้รับมอบหมายให้ดูแลบุคคลอื่น ชอบที่จะเป็นเจ้านายเป็นผู้ให้คำสั่งหรือเป็นผู้ทำการตัดสินใจสำหรับตนเองและผู้อื่นแต่บางคนชอบที่จะไม่ต้องควบคุมหรืออยู่เหนือบุคคลอื่น พอใจที่จะไม่เคยบอกให้ใคร ทำอะไรและพยายามค้นหาสภาพที่จะไม่ต้องรับผิดชอบอะไรมนุษย์มีความแตกต่างกันในความปรารถนา ที่จะควบคุมบุคคลอื่นหรือเป็นอิสระจากการควบคุมบุคคลอื่น ตั้งแต่ Autocratic (สภาพที่บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์หรือไม่ได้เป็นผู้ควบคุม) จนถึง Abdicratic (สภาพที่บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์ขณะที่ควบคุมบุคคลอื่น)

มติที่ 3 ความรักใคร่ผูกพัน (Affection) เดิมชูลท์ ใช้คำว่า "Affection" ซึ่งแสดงถึงมติของการอยู่ใกล้-ไกล (Near - Far) หมายถึง ขอบเขตของการใกล้ชิดสนิทสนมกับบุคคลอื่น แต่จากประสบการณ์ที่ผ่านมาหลายที การใช้แบบวัดไฟโร - บี แสดงให้เห็นว่าการใช้คำว่า Affection ทำให้ผู้ตอบสับสนแยกไม่ออกระหว่างความชอบพอที่เป็นความรู้สึกและความชอบที่เป็นพฤติกรรม ดังนั้น ชูลท์ จึงเปลี่ยนมาใช้คำว่า "Openness" แทนความเปิดเผย (Openness) เป็นมติของการเปิด-ปิด (Open - Close) หมายถึงขอบเขตของการเปิดเผยของมนุษย์ บางคนได้รับความพอใจจากการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งเขาสามารถพูดคุยเกี่ยวกับความรู้สึกของเขา ความลับและความคิดภายในตัวเขา ชอบที่จะมีคนที่เขาไว้วางใจได้หนึ่งหรือสองคนหรือมากกว่า

นั้น แต่บางคนพอใจกับการหลีกเลี่ยงจากการเปิดเผยกับบุคคลอื่นและค่อนข้างที่จะรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นให้อยู่ในระดับที่คุ้นเคยมากกว่าระดับการเป็นเพื่อนสนิท

ส่วนความต้องการระหว่างบุคคลในระดับความรู้สึกประกอบด้วย 3 มิติ คือ

มิติที่ 1 ความสำคัญ (Significance) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองนั้นมีความสำคัญกับบุคคลอื่นและรู้สึกว่าบุคคลอื่นนั้นมีความสำคัญมีความหมายกับตนเอง

มิติที่ 2 ความสามารถ (Competence) เป็นความรู้สึกถึงความสามารถของบุคคลเมื่อ ความสามารถคือการตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความสามารถของตนเอง

มิติที่ 3 ความน่าคบ (Likability) เป็นความรู้สึกถึงความน่าคบกับบุคคลอื่น บุคคลส่วนมากอาจจะมีความสามารถ มีความสำคัญ แต่ไม่น่าคบ เช่น อาชญากรที่ประสบความสำเร็จหรือจอมเผด็จการผู้กดขี่

นอกจากนี้ชูลส์ยังได้แบ่งความเข้ากันได้ของบุคคล (Compatability) ออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. Atmosphere Compatability เป็นความเข้ากันได้ของบุคคลซึ่งเกิดจากความต้องการที่เหมือนกัน เช่น ชอบสังคมเหมือนกัน

2. Role Compatability เป็นความเข้ากันได้ของบุคคล ซึ่งเกิดจากความต้องการที่ต่างกันหรือตรงข้ามกัน เช่น บุคคลที่ต้องการควบคุมบุคคลอื่น จะเข้ากันได้กับบุคคลที่ต้องการให้บุคคลอื่นควบคุมบุคคลอื่นจะเข้ากันได้กับบุคคลที่ต้องการให้บุคคลอื่นควบคุมตนเอง

ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของชัลลิแวน ซึ่ง ฮอลล์ และลินเชย์ (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 55 – 57 ; อ้างอิงจาก Hall and Lindzey. 1963) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยมีความเห็นว่า พฤติกรรมและบุคลิกภาพของมนุษย์ เป็นผลมาจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล บุคคลไม่สามารถแยกความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้เลยนับตั้งแต่เกิด มนุษย์นั้นเป็นผลผลิตของการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม การเปลี่ยนแปลงของสรีระวิทยา เป็นเครื่องบ่งชี้ความต้องการของบุคคลและบอกทิศทางของการเจริญเติบโต

1. ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความเชื่อว่ามนุษย์ มีความต้องการพื้นฐาน 2 ประการ คือ (ทัศนา บุญทอง. 2528 : 3120)

1.1 ความต้องการความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นความต้องการทางสรีระวิทยา เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ

1.2 ความต้องการความมั่นคง (Security) เป็นความต้องการด้านจิตสังคมรวมถึงความสุขสบายใจ การมีความคิดและค่านิยม ที่อยู่ในกรอบกับการยอมรับของสังคมสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยที่บุคคลจะได้รับความอบอุ่นใจ เพราะมีเพื่อน ซึ่งเพื่อนในที่นี้หมายถึง ผู้หนึ่งผู้ใดที่บุคคลนั้นสนิทสนมพอที่จะยอมรับทุกข้ออื่นได้ ไม่ว่าจะอยู่ในวัยเดียวกันหรือไม่ก็ตาม บุคคลที่มีเพื่อนแม้หนึ่งคนย่อมไม่เป็นโรคจิตโรคประสาท (ปัสดี อุณหเลขกะ. 2533 : 14; อ้างอิงจาก ประมวล คิดคินสัน. 2524.)

2. โครงสร้างบุคลิกภาพ ซึ่งชัลลิแวนได้อธิบายว่า โครงสร้างของบุคลิกภาพมีหลากหลายเป็นผลจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลและสามารถแบ่งได้อย่างหยาบ ๆ 3 ประการคือ (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2539 : 66)

2.1 กระบวนการปรับเปลี่ยนพลังงาน (Dynamism) คือ พฤติกรรมที่เป็นความเคยชินในด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น เช่น ชอบรับใช้ช่วยเหลือบุคคล ชอบเอาเปรียบ ชอบปันเพื่อให้ใคร ๆ เห็นอกเห็นใจ ฯลฯ ศูนย์กลางของกระบวนการปรับเปลี่ยนพลังงาน คือ ระบบตัวตน (Self System) เป็นกระบวนการที่พัฒนามาจากวิธีการป้องกันตนเอง เพื่อให้ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดำเนินไปอย่างราบรื่น

2.2 กระบวนการสร้างภาพบุคคล (Personification) คือ มโนภาพที่บุคคลวาดเป็นภาพตัวเอง

เป็นภาพคนอื่นที่มีสัมพันธภาพกับตน โดยจะมีความเกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้งกับความรู้สึก เจตคติและความคิดที่บุคคลมีขึ้นเนื่องจากได้รับประสบการณ์ทางด้านความพึงพอใจและความวิตกกังวล และจะมีความเกี่ยวข้องับประสบการณ์ของบุคคลที่เคยได้รับจากบุคคลอ้างอิงและสร้างภาพบุคคลตามประสบการณ์ที่ได้รับได้ผลอันจะทำให้บุคคลมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและบุคคลอื่นนั่นก็คือ บุคคลสามารถที่จะประเมินตนได้ ดังนั้นภาพก็จะเกิดขึ้น

2.3 กระบวนการคิด (Cognitive Process) ชัลลิแวนเชื่อว่า กระบวนการคิดเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างบุคลิกภาพ ซึ่งมี 3 ลักษณะใหญ่ ๆ

2.3.1 ประสบการณ์โปรโตแทกซิก (Prototaxic) เป็นประสบการณ์ที่ยังมิได้พัฒนาปรับปรุงเป็นความคิดระดับทารกเกี่ยวกับการรับรู้ด้านประสาทสัมผัส ความรู้สึก ซึ่งเกิดขึ้นทันทีทันใด โดยปราศจากการเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมและในที่สุดบุคคลไม่สามารถรำลึกได้อีก

2.3.2 ประสบการณ์พาราแทกซิก (Parataxic) เป็นประสบการณ์ที่ต่อเนื่องจากประสบการณ์โปรโตแทกซิก บุคคลเริ่มเชื่อมโยงสิ่งแวดล้อมให้มีความสัมพันธ์เป็นประสบการณ์ได้ แยกได้ว่าสิ่งใดคือตนเอง สิ่งใดไม่ใช่ตนเอง ซึ่งเป็นลักษณะเข้าใจสัมพันธภาพระหว่างสิ่งต่าง ๆ

2.3.3 ประสบการณ์ซินแทกซิก (Syntaxic) เป็นประสบการณ์ขั้นสูงสุด บุคคลเริ่มเรียนรู้ติดต่อโดยใช้ภาษา คำพูด สัญลักษณ์ มีผลให้บุคคลสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างมั่นคง

สรุปได้ว่า ชัลลิแวน เน้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสังคมเพราะจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลมีพฤติกรรมเกิดขึ้น เขาเน้นความมั่นคงและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ดี เพื่อสภาพจิตสังคมสมบูรณ์ การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดปัญหามากมาย อันเป็นผลมาจากการขาดความพึงพอใจ (มณี ดีประสิทธิ์. 2541 : 28 ; อ้างอิงจาก Friberg. 1983)

นอกจากทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของไฟโรและชัลลิแวนแล้ว ยังมีทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของเพปพลาว ที่มีความเห็นสอดคล้องกัน โดยมีสาระสำคัญตอนหนึ่งที่เน้นในเรื่องบุคคลที่มีความเชื่อว่าบุคคลแต่ละคนประกอบด้วยลักษณะและความต้องการทางเคมี สรีระวิทยา และด้านสัมพันธภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนี้เป็นพื้นฐานของการพัฒนาของบุคลิกภาพตั้งแต่วัยทารกจนตลอดช่วงชีวิต พัฒนาการนี้เป็นไปเพื่อให้ชีวิตที่มีความสุขและมีประโยชน์บุคคลทุกคนมีความต้องการเฉพาะตนเมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง เป็นผลให้เกิดความไม่พอใจ ความคับข้องใจ เครียดและกังวล ความรู้สึกเหล่านี้เกี่ยวข้องกับระดับของความปรารถนาที่แต่ละบุคคลได้ตั้งไว้ และเมื่อนั้นบุคคลจะต้องจัดการกับความรู้สึกที่เกิดขึ้น และรู้สึกมั่นคงมากขึ้น

1.1.3 การสร้างสัมพันธภาพ

การสร้างสัมพันธภาพนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เริ่มมาตั้งแต่แรกเกิดถึงช่วงสุดท้ายของชีวิต บุคคลจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวด้านต่าง ๆ ของชีวิตส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับด้านสัมพันธภาพ บางคนแม้จะมีความรู้ดีแต่มีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายนอกในรูปแบบที่ไม่เหมาะสม ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกัน ทำให้มีปัญหาในการดำรงชีวิต เกิดความอึดอัด ไม่สบายใจ ขาดความมั่นใจ จึงหลีกเลี่ยงจากสังคมหรือประสบกับความล้มเหลวในชีวิตได้ (ศิริรัตน์ ผุดผ่อง. 2540 : 24)

ดังที่วนิดา เสนีเศรษฐ์ และ ขอบ อินทร์ประเสริฐกุล (พิสิทธิ์ ประทุมบาล. 2532 : 3; อ้างอิงจากวนิดา เสนีเศรษฐ์ และขอบ อินทร์ประเสริฐกุล. 2531) กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการทำงาน คือการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานหรือการเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพราะจะทำให้หน่วยงานนั้น

ดำเนินไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะก่อให้เกิดผลดีดังนี้

1. สัมพันธภาพของบุคคลเป็นผลต่อสัมพันธภาพของกลุ่ม มนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันเป็นสังคมหากแต่บุคคลในกลุ่มมีความรักใคร่กัน สัมผัสสามัคคี มีความผูกพันกันทางจิตใจ โดยน้ำใสใจจริงแล้ว ก็จะทำให้เกิดความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือกันและกัน และหากกลุ่มดังกล่าวนี้เป็นสถาบันหนึ่งองค์การใดองค์การหนึ่ง โรงงานใดโรงงานหนึ่ง บริษัทใดบริษัทหนึ่งก็จะทำให้สถาบัน องค์การ โรงงานและบริษัทนั้น ๆ อยู่กันด้วยความสุข อันเป็นผลต่อการเพิ่มผลผลิตของกลุ่มด้วย

2. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพื่อการอยู่ร่วมกันการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมมนุษย์จะต้องมีความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ อย่างน้อยก็กล่าวได้ว่าทุกคนต้องมีเพื่อนฝูงและมิตรสหายด้วยกัน ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันนั้นไม่ว่าจะนับตั้งแต่สังคมหน่วยเล็กสุดไปจนถึงสถาบันองค์การหรือประเทศหรือโลกก็ตามล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยสัมพันธภาพที่ดีเท่านั้น จึงจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้

3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานหรือการสร้างผลผลิต นอกจากการที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยความสุขแล้ว มนุษย์จะต้องมีกิจกรรมหรือมีการทำงานร่วมกัน การสร้างสัมพันธภาพเป็นกระบวนการที่บุคคล 2 คน หรือมากกว่าต่างแสดงพฤติกรรมต่อกัน และพฤติกรรมที่แสดงออกต่อกันนั้นมีทั้งการแสดงออกทางภาษาถ้อยคำเช่น การใช้ถ้อยคำสุภาพนุ่มนวลต่อกัน และการแสดงออกทางภาษา ท่าทางเช่น สีหน้า แววตา น้ำเสียงการเคลื่อนไหวซึ่งพฤติกรรมที่แต่ละบุคคลแสดงต่อกันแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลดังนี้ วิจิตร อวทะกุล (2526 : 20) กล่าวว่าบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันมากบ้างน้อยบ้าง จากดีที่สุด ดีมาก ดี ค่อนข้างดี พอใช้ ใช้ไม่ได้ เลว เลวน้อย เลวมาก เหล่านี้คละกันไป บุคคลจึงต้องเผชิญและสัมพันธ์กับบุคคลเหล่านี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ดังนั้น ในการอยู่ร่วมกัน บุคคลจะต้องมีความอดทนและต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่ง (Chickering. 1969 : 94) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและกล่าวว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับ

1. ความรู้สึกเกี่ยวกับความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น
2. คุณภาพของสัมพันธภาพ

1.1.4 ความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น

ความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น หมายถึงความรู้สึกที่บุคคลสามารถยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่นและมีใจกว้าง (Chickering. 1969: 94) ซึ่งการยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่นนี้เป็นองค์ที่สำคัญของการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

นอกจากนี้ วิจิตร อวทะกุล (2526 : 20) กล่าวว่า บุคคลย่อมมีความแตกต่างกันมากบ้างน้อยบ้าง และการเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลจะทำให้บุคคลเข้าใจและมีความอดทนในความสัมพันธ์ วิจิตร อวทะกุล (2526 : 21 – 22) ได้กล่าวถึงความแตกต่างของบุคคลดังนี้

1. รูปร่างหน้าตาท่าทาง (Appearance) บุคคลย่อมเลือกเกิดไม่ได้ บางคนสูงบางคนดำ บางคนขาว บางคนหน้าตาดี บางคนพิการ เป็นต้น แต่มนุษย์เป็นคนเสมอเหมือนกันหมด ดังนั้น ไม่ควรมีอคติในรูปร่าง ท่าทาง และการแต่งกายของบุคคลในการมีสัมพันธภาพ

2. อารมณ์ (Emotion) บุคคลมีอารมณ์ต่างกันบางคนอารมณ์เย็นบางคนอารมณ์ร้อน โมโห ฉุนเฉียว โกรธง่าย การแสดงออกต่างกันทำให้บุคลิกต่างกัน

3. นิสัย (Habit) บางคนนิสัยดี ขยันขันแข็งซื่อสัตย์สุจริต แต่บางคนนิสัยใจคอร้าย ไร้ใจไม่ได้ คดโกง เป็นต้น

4. ทศนคติ (Attitude) หรือท่าทีความรู้สึกที่แสดงออกแตกต่างกันเป็นรายบุคคลหรือหมู่เหล่า

5. พฤติกรรม (Behavior) ของมนุษย์ต่างกันสุดจะพรรณนา

6. ความถนัด (Aptitude) บุคคลมีความถนัดตามธรรมชาติต่างกัน ถ้าได้ทำงานที่ถนัดจะทำได้มาก ทำได้ดี แต่ถ้าให้ทำงานในสิ่งที่ไม่ถนัด นอกจากจะทำได้ไม่ได้หรือทำได้แต่ไม่ดี ผลงานจะเสีย หนักใจ กลุ้มใจ

7. ความสามารถ (Ability) บุคคลมีความสามารถแตกต่างกัน เช่น ด้านร่างกายแข็งแรงไม่เท่ากัน คนที่แข็งแรงย่อมทำงานหนักได้มากกว่าคนอ่อนแอ ผู้ชายแข็งแรงกว่าผู้หญิง ผู้หญิงทำงานละเอียดเรียบร้อย

8. สุขภาพ (Health) บุคคลย่อมมีสุขภาพแข็งแรงอ่อนแอไม่เท่ากัน บางคนผอมแห้งแรงน้อยบางคน มีโรคประจำตัว บางคนสมบูรณ์

9. รสนิยม (Taste) บุคคลมีรสนิยมต่างกัน ดังนั้น ไม่ควรดูถูกเหยียดหยาม ถากถางตำหนิติเตียน เพราะบุคคลมีพื้นฐานต่างกัน

10. สังคม (Social) สังคมของบุคคลนั้นจะแตกต่างกันทุกคนจะมีโลกของตนเองและสังคมของตนเอง

เดวิส (ชมนุช บุญสิทธิ์. 2541 : 15 ; อ้างอิงจาก Davis. 1967) กล่าวว่าบุคคลมีความแตกต่างกัน บุคคลโดยทั่วไปนั้น ถ้าพิจารณาอย่างผิวเผินแล้วจะเห็นว่าเหมือน ๆ กันหมด แต่ที่จริงแล้วบุคคล แต่ละคนมี ลักษณะพิเศษเฉพาะตัวนั้นคือ แต่ละคนจะแตกต่างไปจากคนอื่นในเรื่องจิตใจ สติปัญญา ร่างกาย ซึ่งหมายถึง รูปร่าง ลักษณะ เชื้อชาติ ความสมบูรณ์ เพศ อารมณ์ และสังคม ซึ่งหมายถึงการศึกษา เศรษฐกิจ ครอบครัว วัฒนธรรม เกียรติยศ ชื่อเสียง ความเชื่อถือ ตลอดจนศาสนาที่นับถือ

ดังนั้น การสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นจึงไม่ควรคาดหวังที่จะให้คนอื่นคิดและปฏิบัติเหมือนเรา ขณะเดียวกัน เราก็ไม่จำเป็นต้องคิดหรือปฏิบัติเหมือนคนอื่น เราต้องพยายามเข้าใจ เปิดใจกว้างและระลึกว่า ความเป็นคนของแต่ละบุคคลจะต้องได้รับความเคารพนับถือควรมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลอื่น มีความอดทนในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น

1.1.5 คุณภาพของสัมพันธภาพ

ชิกเกอร์ริง (Chickering. 1969 : 94) กล่าวว่า คุณภาพของสัมพันธภาพ หมายถึง ความรู้สึกจากการพึ่งตนเองหรือพึ่งบุคคลอื่นไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ได้แก่ การไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ตลอดจนการให้และการรับ ดังนั้น คุณภาพของสัมพันธภาพจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลมีความไว้วางใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันสิ่งสำคัญก็คือ บุคคลจะต้องมีความจริงใจต่อกันเปิดเผยตนเองซึ่งจะทำให้เกิดความไว้วางใจ มั่นใจในตัวบุคคลนั้นการไว้วางใจจะเกิดจากการยอมรับและการเปิดเผยต่อกันอย่างจริงใจมีการช่วยเหลือเท่าที่ทำได้ หากบุคคลมีการเปิดเผยตนเอง แต่ไม่ยอมรับบุคคลอื่น ความไว้วางใจก็จะไม่เกิดขึ้น (Jonhson. 1972 : 43 – 46) การสร้างสัมพันธภาพของบุคคลต่างกันขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล โคลแมนและแฮมเมน (สุภาพรณ โคตรจรัส. 2527 : 287 ; อ้างอิงจาก Coleman and Hammen. 1974) ได้กล่าวถึง ปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยในการสร้างสัมพันธภาพดังนี้

1. การมีวัตถุประสงค์ร่วมกันสัมพันธภาพจะยั่งยืนก็ต่อเมื่อ สัมพันธภาพนั้นสนองความต้องการของบุคคลทั้งสองฝ่ายได้ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการ เพื่อความรักการเป็นที่ยอมรับของสังคมความรู้สึกมีคุณค่าและศักดิ์ศรี ดังนั้น การมีวัตถุประสงค์และความต้องการร่วมกันจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

2. การเคารพในสิทธิและความเป็นตัวของตัวเองของบุคคล สัมพันธภาพอาจแตกร้าได้ ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งล่วงล้ำสิทธิและไม่ยอมให้อีกฝ่ายหนึ่ง เป็นตัวของตัวเอง คนที่สนิทอาจเลิกคบกันได้

3. โครงสร้างและแบบแผนของสัมพันธภาพทางสังคม โดยทั่วไปมักมีโครงสร้างและลักษณะการติดต่อสื่อสารเฉพาะอย่างยิ่งที่เป็นที่ตกลงสอดคล้องต้องกัน เช่น สัมพันธภาพระหว่างเพื่อน มารดา กับบุตร เป็นต้น โครงสร้างและแบบแผนการติดต่อสื่อสารจะขึ้นอยู่กับผู้ที่อยู่ในสัมพันธภาพนั้นๆ เป็นรายๆ ไป เป็นส่วนใหญ่และสัมพันธภาพจะยาวนานหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความพอใจของทั้งสองฝ่าย

4. องค์ประกอบของการติดต่อสื่อสาร ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่

4.1 ภูมิหลังและประสบการณ์แตกต่างกัน เช่น การศึกษาและฐานะเศรษฐกิจเดียวกันมักมีภาษาที่สื่อสารระดับเดียวกัน

4.2 การเลือกรับรู้โดยให้ความสนใจเฉพาะข้อความบางตอนทำให้ไม่ได้ข้อเท็จจริงทั้งหมดซึ่งทำให้การตีความที่ผิดพลาดได้

4.3 อารมณ์และความรู้สึกในขณะที่มีการรับรู้ปัจจัยในสิ่งแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์ หรือบุคคลที่ก่อเกิดอารมณ์ต่าง ๆ เช่นความไม่มั่นใจ ความกลัวความโกรธเป็นต้น อาจทำให้เกิดการรับรู้และตีความที่ผิดพลาดได้

4.4 ความไม่ไวในการรับรู้ส่วนใหญ่อารมณ์ที่ซ่อนเร้นอยู่ในข้อความต่าง ๆ มีความสำคัญยิ่งกว่าข้อความที่สื่อสารออกมาความไม่สามารถรับรู้ถึงอารมณ์ที่ซ่อนเร้นอยู่อาจทำให้รับรู้และตีความที่ผิดพลาดได้

5. การรู้จักตนเองและสิ่งแวดล้อมอย่างกระจ่างได้แก่

5.1 การรับรู้ตนตามความเป็นจริง ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับตนเอง

5.2 การรับรู้ผู้อื่นได้ตรงตามความจริง จะนำไปสู่การยอมรับในตัวจริงของผู้อื่น

5.3 การรับรู้สัมพันธภาพตามความเป็นจริงซึ่งสัมพันธภาพ จะยืดยาวได้ถ้าสนองความต้องการ และก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันทั้งสองฝ่าย ดังนั้นจึงต้องพยายามขจัดปัญหาในการติดต่อสื่อสารที่เกิดขึ้น

6. การห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้อื่นซึ่งอาจแสดงออกโดยการพูดหรือกระทำอาจพูดปลอบใจ แสดงความห่วงใย ให้ความช่วยเหลือจะช่วยสร้างสัมพันธภาพให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

7. การซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่นและตนเอง การเป็นตัวของตัวเอง และซื่อสัตย์ต่อความคิดเห็นและความเชื่อของตนเองนั้น เป็นสิ่งสำคัญ บุคคลไม่ควรหลีกเลี่ยงที่จะพูดความจริงเพียงเพราะไม่กล้าเผชิญความขัดแย้ง และควรมีการยอมรับนับถือด้วยว่า ผู้อื่นก็ยอมกล้าเผชิญความจริงและหาทางแก้ไขปัญหาได้ในทางสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตามความจริงที่พูดต้องแสดงให้เห็นถึงความเคารพในความเป็นตัวของตัวเองและของผู้อื่น ควรคำนึงถึงความต้องการและความรู้สึกของผู้อื่น พร้อมทั้งแสดงความห่วงใยและเป็นมิตรอย่างจริงใจด้วยความหวังดี

1.1.6 ลักษณะสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Key Features of Interpersonal Relationship)

ลักษณะสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีดังนี้

1. การพึ่งพากันและกัน (Interdependence) ทั้ง 2 ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกัน จะมีลักษณะการพึ่งพากันและกันในการที่จะสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ขึ้นมา เพื่อสนองตอบจุดมุ่งหมายของตัวเองและร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งนี้ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกจะมีอิทธิพลและได้รับอิทธิพลจากทั้ง 2 ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกันในลักษณะการพึ่งพากันหรือการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

2. ความสัมพันธ์ที่ถาวร (Lasting Duration) ลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นการสร้างสัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่องตั้งแต่อดีต จวบจนถึงปัจจุบันและมีแนวคิดที่จะสานความสัมพันธ์นั้นต่อไปจนถึงอนาคต

จึงสรุปได้ว่าการพึงพากันและกันและการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ที่ถาวรต่อกันทั้ง 2 ฝ่าย นับว่าเป็นลักษณะเด่นของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หรืออีกนัยหนึ่งเป็นการสื่อสารที่มีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างจากการสื่อสารประเภทอื่น ๆ เพราะจะประกอบไปด้วยลักษณะเฉพาะที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ คือ

1. มีผู้เกี่ยวข้องเพียงไม่กี่คน
2. ผู้ที่เกี่ยวข้อง มักจะมีความใกล้ชิดต่อกัน (อาจเป็นทั้งด้านกายภาพ ด้านจิตใจ หรือทั้ง 2 ด้าน)
3. ผู้สื่อสารสามารถเห็น ได้ยิน สัมผัส และได้กลิ่น ซึ่งกันและกัน โดยประสาทสัมผัสทั้ง 5
4. มีผลย้อนกลับหรือการตอบสนอง (Feedback) ทันทีทำให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารทั้ง 2 ฝ่ายสามารถประเมินประสิทธิภาพหรือผลของการสื่อสารนั้นได้ทันที

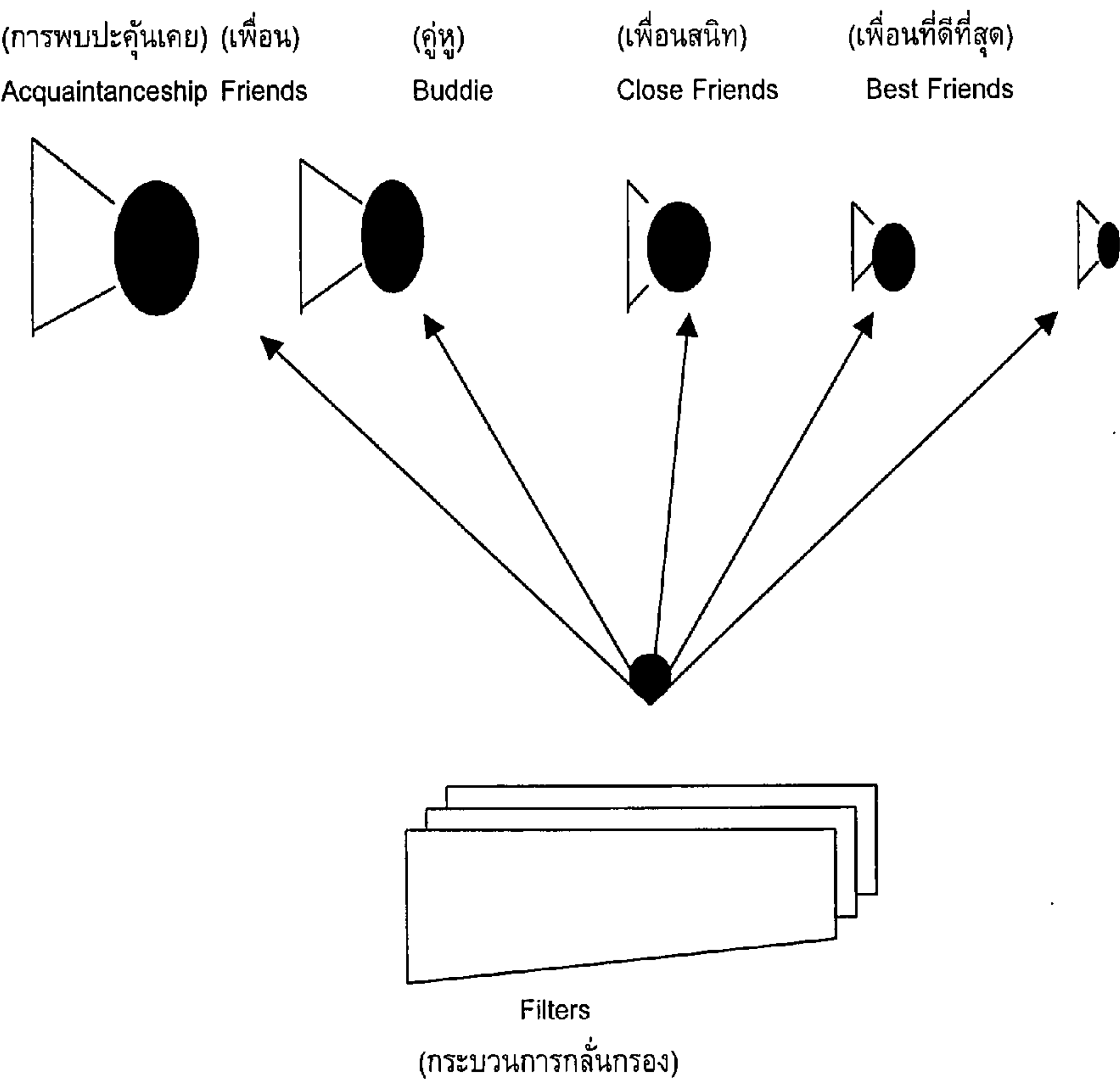
1.1.7 พลวัตของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Dynamics of Relational Change and Interpersonal Communication)

พลวัตหรือการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงเป็นธรรมชาติของความสัมพันธ์ในลักษณะต่าง ๆ ที่อาจทำให้มนุษย์เกิดทั้งความรู้สึกที่ดี ปลาบปลื้มใจ หรือทำให้เกิดความรู้สึกคับข้องใจทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับสภาพการเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนของความสัมพันธ์นั้น ๆ

หลักการและกระบวนการในการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์บนหลักการของเหตุผลโดยทั่วไปแล้ว จะประกอบด้วยขั้นตอนหลักที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ขั้นการเริ่มสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Initiation) การเริ่มสร้างความสัมพันธ์นับว่าเป็นขั้นตอนที่หนึ่งที่เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น จากนั้นความสัมพันธ์ดังกล่าวจึงเคลื่อนที่สู่ความสนิทสนมในระดับที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยทั่วไปแล้ว ความสัมพันธ์จะเริ่มต้นที่ความสมัครใจ การคุ้นเคยกัน (Acquaintanceship) ดูก์ (พรทิพย์ เ็นจะมก และกมลรัฐ อินทร์ทัศน์. 2541 : 159 ; อ้างอิงจาก Gouran, Wiethtf and Doelger. 1994) กล่าวว่า การสนิทสนมคุ้นเคยจะเริ่มก่อตัวและเพิ่มขึ้นเรื่อยๆเมื่อทั้ง 2 ฝ่ายได้รับข้อมูลข่าวสารของกันและกันมากขึ้นเพราะข้อมูลข่าวสารของทั้ง 2 ฝ่ายที่แลกเปลี่ยนกันจะเป็นตัวบอกถึงความเข้ากันได้ (Match) หรือการสนับสนุน ซึ่งกันและกันได้ (Support) ซึ่งกระบวนการนี้ ดูก์เรียกว่า “กระบวนการกลั่นกรอง” (A Filtering Process)

ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กระบวนการกลั่นกรอง (A Filtering Process)

ดูกค์ กล่าวว่า ในขั้นตอนแรกของการเริ่มหรือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์นั้น บทบาทของการพูดคุยทั่วไป หรือการพูดคุยสัพเพเหระ (Small Talk) นับว่าเป็นบทบาทที่มีความสำคัญอีกบทบาทหนึ่งในการที่ทำให้ผู้สื่อสารทั้ง 2 ฝ่ายได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันโดยภาพรวมเร็วยิ่งขึ้นอีกทั้งยังเป็นพฤติกรรมพื้นฐานที่เป็นมารยาทสังคมทั่วไป ที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในขั้นต้นโดยทั่วๆ ไป อีกด้วย

2. ขั้นการรักษาความสัมพันธ์ให้ยืนยาว (Relationship Maintenance) ขั้นตอนของการรักษาความสัมพันธ์ให้ยืนยาวเป็นกระบวนการที่คาดหวัง ที่จะทำให้ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมีความยั่งยืนและสมบูรณ์แบบที่สุด ซึ่งการรักษาความสัมพันธ์ดังกล่าวจะต้องใช้ทั้งทักษะและความพยายามที่หลากหลายดังต่อไปนี้คือ

2.1 ทักษะในการสร้างความสมดุลระหว่างตัวตนของเราและผู้ที่เราสร้างสัมพันธ์ด้วยความสัมพันธ์ต่าง ๆ มักเกี่ยวข้องกับบทบาทที่มีอยู่ร่วมกันระหว่างสิ่งที่เป็นตรงกันข้าม ดังเช่น ความเป็นตัวตนของเราเอง และการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ของผู้ที่เราร่วมสร้างความสัมพันธ์ด้วย ดังนั้นเมื่อทั้ง 2 ฝ่าย ต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์ขึ้น ทั้ง 2 ฝ่ายจะต้องสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นให้ได้เพราะแต่ละบุคคล ต่างมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งความมีคุณค่าในตนเองของแต่ละคนนั้นจะมีอิทธิพลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพราะทุกคนต่างต้องการความเป็นส่วนตัว

2.2 ทักษะในการเติมเต็มความคาดหวังซึ่งกันและกัน (Fulfilling Relational Expectations) ในการที่รักษาความสัมพันธ์ให้ยืนยาว อีกทักษะหนึ่งที่มีความจำเป็นต่อการรักษาความสัมพันธ์ให้ยืนยาว คือความรู้สึกคุณค่าที่ได้มีความสัมพันธ์กัน ความรู้สึกเป็นผู้ได้รับความรู้สึกในเชิงบวกที่ต่างฝ่ายต่างจะได้รับจากกันและกัน การเติมเต็มความต้องการ หรือความคาดหวังให้กันและกัน สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ความสัมพันธ์ของทั้ง 2 ฝ่ายยืนยาว

3. ขั้นตอนการหยุดหรือการเลิกความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน (Relationship Termination) การหยุดหรือการเลิกความสัมพันธ์ที่มีต่อกันนับว่าเป็นกระบวนการที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปสู่ความถดถอยในการที่จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ยุทธวิธีในการหยุดหรือการเลิกความสัมพันธ์ที่มีต่อกันจะแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือการบอกหยุดหรือบอกเลิกความสัมพันธ์นั้นโดยตรง (Directness) และการบอกโดยทางอ้อม (Indirectness) ซึ่งการบอกโดยทางอ้อมนี้นับว่าเป็นยุทธวิธีที่ทั้ง 2 ฝ่ายพยายามหลีกเลี่ยงการทำร้ายความรู้สึกของอีกฝ่ายหนึ่งเป็นวิธีการที่อ่อนโยนกว่า เช่นการไม่มีเวลาให้กันและกันเหมือนเคยการพูดคุยที่เริ่มลดน้อยลง ฯลฯ

1.1.8 การพัฒนาสัมพันธภาพ

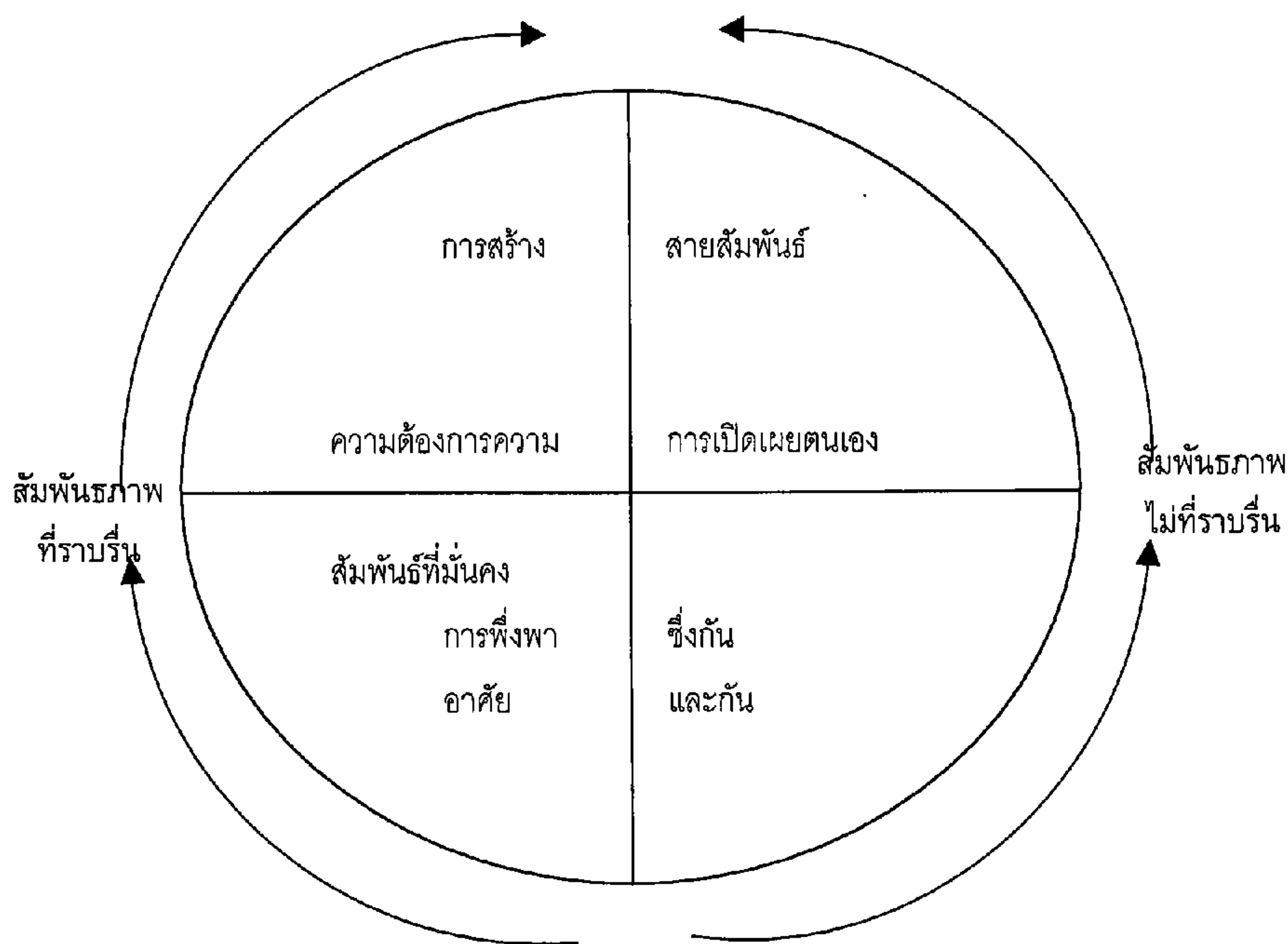
แซสส์ (Sasse. 1975 : 115-117) กล่าวว่า สัมพันธภาพกับผู้อื่นมิได้เกิดขึ้นอย่างอัตโนมัติ สัมพันธภาพจะเจริญหรือมีความมั่นคงขึ้นอยู่กับบุคคลและความสัมพันธ์ของบุคคล ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจึงเป็นพื้นฐานของกระบวนการพัฒนาความรู้สึกและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาสัมพันธภาพ ประกอบด้วย

1. การสร้างสายสัมพันธ์เป็นความรู้สึกที่ทำให้บุคคลอื่นสบายใจการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีนำไปสู่การปฏิสัมพันธ์ในครั้งต่อไป ขณะที่พัฒนาสายสัมพันธ์บุคคลจะรู้สึกสบายใจไม่ป้องกันตนเองแต่จะเปิดเผยตนเองและเล่าเรื่องเกี่ยวกับตนเองมากขึ้น
2. การเล่าเกี่ยวกับตนเองเมื่อบุคคลมีสายสัมพันธ์ต่อกันและกันบุคคลมักชอบเล่าถึงความรู้สึกประสบการณ์และทัศนคติของตนเองทำให้รู้จักตนเองและผู้อื่นมากขึ้น
3. การรู้จักฟังพียงซึ่งกันและกันบุคคลจะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันทราบว่าผู้อื่นชอบอะไรไม่ชอบอะไร เพื่อจะได้ตอบสนองได้ถูกต้อง และทราบว่าจะช่วยเหลือกันได้อย่างไร
4. ความต้องการสัมพันธ์ที่มั่นคง บุคคลจะเริ่มมีการเคารพซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น และมีความรักในสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นเพื่อให้สัมพันธภาพนั้นมั่นคงต่อไป

แซสส์ ยังกล่าวอีกว่า การพัฒนาทั้งสี่ขั้นเปรียบเหมือนซี่ล้อรวมทั้งหมดคือวงล้อ โดยสามารถหมุนไปข้างหน้าหรือข้างหลังได้ หากความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวก วงล้อก็หมุนไปข้างหน้าและจะหมุนไปเรื่อย ๆ เป็นความสัมพันธ์ที่มั่นคง แต่ถ้การสร้างสายสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะการโต้เถียงเอาชนะกันในบรรยากาศที่ไม่ดีจะทำให้บุคคลเริ่มลดการเปิดเผยตนเองและการสร้างสายสัมพันธ์จะลดลงการพบปะกันน้อยลงเปรียบเหมือนวงล้อที่หมุนไปข้างหลังดังภาพประกอบที่ 2

นอกจากนี้ แซสส์ (Sasse. 1975 118-120) ยังกล่าวว่า การสร้างความคุ้นเคยเป็นสิ่งสำคัญซึ่งเปรียบเสมือนบันไดที่บุคคลต้องก้าวไปที่ละขั้น ดังนี้

1. ความใกล้ชิดทางปัญญา เมื่อบุคคลมาพบกันมักจะเริ่มความสัมพันธ์ด้วยคำพูดและความคิด เช่น การพูดคุยเกี่ยวกับภาพยนตร์ ความเป็นไปของสังคม เป็นต้น ในขั้นนี้ต่างก็รักษาความรู้สึกที่แท้จริงในบางเรื่องของตนไว้และไม่แสดงออกเกินไป



ภาพประกอบ 2 วงล้อสัมพันธภาพ

2. ความใกล้ชิดทางร่างกาย บุคคลที่มาถึงขั้นนี้จะมีความสนิทสนมกันมากขึ้นมีการสัมผัสกัน เช่น การจับมือ การแตะไหล่ การโอบกอด เป็นต้น

3. ความใกล้ชิดทางอารมณ์ บุคคลที่มาถึงขั้นนี้จะมีความสนิทสนมกันมากขึ้นได้เป็นอย่างดีเป็นธรรมชาติ ไม่เสแสร้งไม่ปกป้องตนเอง บุคคลจะสามารถเข้าใจ มีความรักและสนับสนุนซึ่งกันและกันมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้สึกหรือความคิดส่วนตัว

เนื่องด้วยความต้องการของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน บางคนต้องการหรือชอบมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพราะบุคคลนั้นมีความคิดและความสามารถทางปัญญา ส่วนบางคนอาจมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพราะมีความใกล้ชิดทางอารมณ์ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในขณะที่สัมพันธภาพกำลังพัฒนานั้นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาสัมพันธภาพคือลักษณะของบุคคล ได้แก่

1.ความไว้วางใจความสามารถในการไว้วางใจผู้อื่นเป็นการแสดงถึงความเชื่อมั่นว่าจะไม่มีใครปฏิเสธหรือทำให้เราเสียความรู้สึก ความไว้วางใจในที่นี้ หมายถึง การที่เราคาดหวังว่าบุคคลอื่นจะให้การยอมรับและสนับสนุน ความไว้วางใจจะเริ่มระหว่างสองระยะแรกของวงล้อสัมพันธภาพ กล่าวคือ ขณะสร้างสายสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนความรู้สึกความไว้วางใจจะมีส่วนสำคัญและเป็นตัวชี้ว่า วงล้อสัมพันธภาพจะเดินไปทางใด

2.ความรักหรือความชอบ ความต้องการความรักความพอใจจะเป็นสิ่งสำคัญของสัมพันธภาพโดยเฉพาะจำนวนปริมาณของความรักในสัมพันธภาพเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยในการพัฒนา แต่ไม่จำเป็นว่าสัมพันธภาพที่จะเกิดขึ้นจะต้องมีความรัก เช่น สัมพันธภาพในทางธุรกิจ

3. พลังหรืออำนาจ เป็นส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล พลังหรืออำนาจจะเห็นได้ชัดในบางสัมพันธภาพ เช่น พ่อแม่มีอำนาจลงโทษลูก ตำรวจมีอำนาจยึดใบขับขี่ เป็นต้น พลังหรืออำนาจมิได้มีเพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งดังตัวอย่าง ลูกก็มีพลังหรืออำนาจที่จะแสดงออกได้หลายทาง เช่น บัสสาวะรดที่นอน เป็นต้น พลังหรืออำนาจมักเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ อายุ การศึกษา การเงิน เพศ ทักษะหรือความสามารถ บุคลิกภาพ แต่พลังหรืออำนาจมักจะเป็นที่มาของความขัดแย้ง บางคนมีความต้องการอำนาจและมีความสุขมากที่ได้ใช้อำนาจ แต่บางคนต้องการเพียงเล็กน้อย บุคคลที่ต่อสู้เพื่ออำนาจจะมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้ไม่ยั่งยืน

คัมมิง (Cumming. 1969 : 145-146) กล่าวว่า สัมพันธภาพจะเกิดได้ด้นั้นควรประกอบด้วย

1. ความใกล้ชิดทางกายภาพ (Physical Proximity) เช่น ระยะห่างของบ้าน ทิศทางของบ้าน เป็นต้น
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน
3. การมีทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน
4. การแลกเปลี่ยนความต้องการซึ่งกันและกัน ได้แก่ การยอมรับ ความเคารพนับถือการให้ข้อมูลย้อนกลับ และการช่วยเหลือ

คาร์คัฟและเบเร็นสัน (Carkhuff and Berenson. 1977 : 203 – 207) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้ดังนี้

1. การเปิดเผยความรู้สึก การเปิดเผยความรู้สึกเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผย เพื่อความเข้าใจอันดีและก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่มั่นคง
2. มีความรู้สึกร่วม หมายถึง สามารถมีความเข้าใจบุคคลอื่น รับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับบุคคล
3. เคารพและยอมรับในบุคคลอื่น หมายถึง ยอมรับบุคคลอื่นโดยไม่ตัดสินใจว่าถูกหรือผิด ไม่ประเมิณบุคคล เคารพในบุคคลอื่น รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น
4. การยอมรับโดยไม่ต้องเห็นด้วย หมายถึง การเป็นผู้ฟังที่ดีที่พยายามทำความเข้าใจโดยประเมิณบุคคลอื่นและให้ความสนใจบุคคลอื่น

จากข้อความดังกล่าว สัมพันธภาพจะพัฒนาและมั่นคงได้ ถ้าบุคคลคำนึงถึงความรู้สึกและความพอใจซึ่งกันและกัน มีปทัสถานส่วนบุคคลที่ดี มีการเปิดเผยความรู้สึกซึ่งกันและกัน เคารพและยอมรับในบุคคลอื่น อีกทั้งยังต้องพยายามที่จะรู้จักและเข้าใจในบุคคลอื่น

1.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู

ในสังคมทั่วไปครูมีบทบาทหลายประการ ได้แก่ บทบาทให้การศึกษาอบรมศีลธรรมจรรยาถ่ายทอดวัฒนธรรม ร่วมกิจกรรมของชุมชน การเป็นผู้นำชุมชน การศึกษาวิจัยและวิเคราะห์สังคม การสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีของโรงเรียนกับชุมชนและการปฏิรูปสังคม (สาโรช บัวศรี. 2528 : 27; สายหยุด จำปาทอง. 2529 : 6 – 7)

ดังนั้น ภาระหน้าที่ของครูจึงมีอยู่หลายประการด้วยกัน ทั้งที่เกี่ยวข้องกับบุคคลมากมาย นับตั้งแต่ นักเรียน เพื่อนครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ผู้ปกครองนักเรียนและผู้อื่นที่มาเกี่ยวข้องกับกิจการของโรงเรียน (ภิญโญ สาร. 2526 : 180) บทบาทและภาระหน้าที่ครูนั้นเป็นงานที่ต้องบริการสังคมหรือสาธารณชนโดยทั่วไป เช่นเดียวกับกลุ่มวิชาชีพอื่นๆ อาทิ ผู้ให้บริการแนะแนว ตำรวจ แพทย์ พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น ครู จึงได้รับการคาดหวังให้มีพฤติกรรมพิเศษต่างไปจากบุคคลธรรมดา (กมลรัตน์ หล้าสูงวงศ์. 2527 :

54) ส่วนพนัส หันนาคินท์ (2524) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของครูที่จะต้องประกอบด้วยความสามารถในการสอน การค้นคว้าหาความรู้ในการสอน มีความสนใจในอาชีพและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

บ้านาญ บำรุงรส (2534 : 28) ได้กล่าวถึงหลักสำคัญในการปฏิบัติงานอยู่ 2 ประการคือ

1. การสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในอาชีพของตน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1.1 การสร้างความภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพเช่น ครูต้องทำตัวให้สมกับเป็นปูชนียบุคคลอย่างแท้จริง

1.2 การสร้างให้เกิดความสำนึกในจุดหมายในการทำงานร่วมกัน ให้ทุกคนมีความรู้สึกกว้างงานที่ตนปฏิบัตินั้นเป็นของ “พวกเรา”

1.3 การช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้บรรลุถึง ความสัมฤทธิ์ผลและความก้าวหน้าในการงานตามความสามารถของแต่ละคน อันรวมถึงความสำเร็จความก้าวหน้าในชีวิตและอาชีพ

1.4 ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องแสดงว่าได้รับรู้และมองเห็นผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โดยที่ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือมีความยุติธรรมให้เข้าร่วมประชุม พบปะสังสรรค์ในระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ได้มีโอกาสในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

1.6 ปัญหาด้านเศรษฐกิจผู้บังคับบัญชาพยายามช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านสวัสดิการต่าง ๆ เท่าที่จะสามารถทำได้

1.7 ปัญหาเรื่องครอบครัวและเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาควรแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้ความเมตตาปราณีในขอบเขตอันควร

1.8 การจัดที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการทำงานเช่น การจัดสถานที่ จัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกเท่าที่จะสามารถทำได้

2. ภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือในความเป็นผู้นำและความสามารถในการบริหารงานด้วย ซึ่งมีข้อพิจารณา คือ

1.1 ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในเทคนิคของงานที่ต้องทำอย่างแท้จริง

1.2 ผู้บังคับบัญชาต้องไม่ใช้วิธีการปกครองแบบสร้างความแตกแยก เพื่อสะดวกในการปกครอง

1.3 ผู้บังคับบัญชาจะต้องแสดงตัวอย่างให้เป็นประจำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้มีน้ำใจในการทำงาน รักงาน อุทิศเวลาและความเหนื่อยยากให้แก่งาน

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2531 : 283 – 284) ได้ศึกษาปัญหาการสูญเสียกำลังระดับมัธยมศึกษาในข้าราชการพลเรือน พบว่าปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการลาออกจากราชการหรือเปลี่ยนงานใหม่ เรียงลำดับความสำคัญดังนี้

1. ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสภาพการเงินไม่พอใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นหรือพอใช้จ่ายแต่ต้องประหยัดมาก ทำให้ต้องลาออกจากราชการหรือเปลี่ยนงานใหม่และสิ่งที่จูงใจของงานใหม่ดีกว่า ก็คือค่าตอบแทนที่ดีกว่า

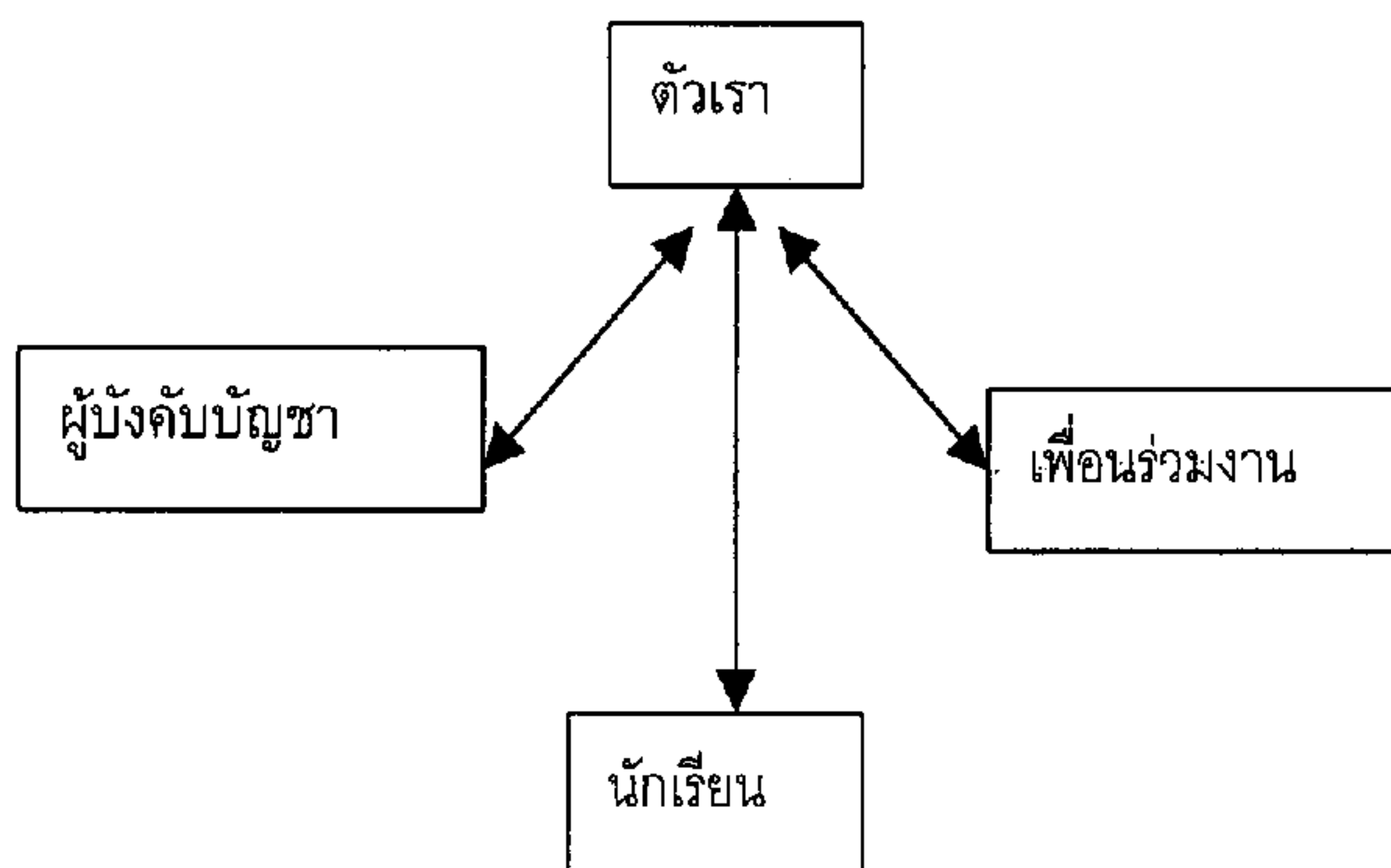
2. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชาพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 90 มีปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาและการปกครองการบังคับบัญชา ทำให้ต้องลาออกจากราชการ

3. ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าและต้องการศึกษาต่อพบว่า ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ปฏิบัติซ้ำๆ ไม่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้ก้าวหน้า ทำให้ต้องลาออกจากราชการ

4.ปัจจัยด้านการบริหารงานของระบบราชการ พบว่าผู้ที่ไม่พอใจในระบบราชการมีอยู่ถึงร้อยละ 90 ทำให้ต้องลาออกจากราชการ

ปัจจัยทั้งสี่นี้เป็นปัจจัยหลัก ส่วนปัจจัยรองที่ทำให้ข้าราชการต้องลาออกจากราชการได้แก่ นโยบายการบริหาร ความยุติธรรม สภาพการทำงาน โอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถ ลักษณะของงาน โอกาสได้ริเริ่มงานใหม่ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ระเบียบของทางราชการ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การยอมรับนับถือและความมั่นคงของงานใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2531 : 285)

เป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า การปฏิบัติงานของครูนั้นต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งการติดต่อสัมพันธ์นั้นต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย หลายคนในเวลาเดียวกัน สัมพันธภาพที่เกิดขึ้นในเวลานั้นเป็นไปได้หลายลักษณะเช่น สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานและสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ดังภาพประกอบที่ 3



ภาพประกอบ 3 แนวทางในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างครูกับบุคคลประเภทต่างๆ

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดลักษณะของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูตามเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคือ สัมพันธภาพในหน่วยงาน ดังมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 สัมพันธภาพในหน่วยงาน

อาร์โนลด์ (Arnold. 1980 : 297 – 298) กล่าวว่าสัมพันธภาพในหน่วยงานเป็นแหล่งสำคัญทั้งในด้านสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ หรือทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ในการทำงานบุคคลต้องมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผลของความสัมพันธ์นี้จะมีผลต่อความรู้สึกของบุคคล เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานในแต่ละวัน ซึ่งตามแนวคิดนี้สัมพันธภาพในหน่วยงานประกอบด้วยความสัมพันธ์ที่สำคัญใน 3 ลักษณะคือ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

1. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา แพทย์และนักจิตวิทยาหลายท่านกล่าวว่าเมื่อสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานไม่ดี จะทำให้เกิดปัญหาทางด้านอารมณ์ได้ ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 15) ได้ให้ความหมายของคำว่าผู้บังคับบัญชาหมายถึงบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าที่มีความรู้

ความสามารถและมีอิทธิพลในการจูงใจให้คนปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ อันเป็นผลทำให้งานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

สุพัฒนา เตชาติวงศ์ ณ อยุธยา (2541 : 31) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถจัดการเกี่ยวกับบุคคลและมีความสามารถ การจัดการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมได้แก่ เครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องอำนวยความสะดวกที่ส่งผลต่อการทำงานที่ดี เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบายควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีการนำข้อมูลจากสภาพจริงมากำหนดเป็นนโยบาย การมอบหมายงานและการสั่งการต้องชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับกำลัง มอบหมายงานแล้วต้องติดตามดูแลคอยให้ความช่วยเหลือ ยกย่องชมเชยเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในส่วนของผู้บังคับบัญชาควรจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัยสามารถบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเองกระทำได้โดยการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม การอ่านหนังสือและเอกสารทางวิชาการที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน เทคนิคและแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆ การเข้าสมาคมร่วมกิจกรรมต่างๆ การศึกษาค้นคว้าและวิจัย การทัศนศึกษาการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานเพื่อหาประสบการณ์ นอกจากนี้ควรปรับปรุงด้านสุขภาพอนามัยและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนาตนเองและเป็นที่เคารพศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา

คุณสมบัติของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกพึงพอใจ สุพัฒนา เตชาติวงศ์ ณ อยุธยา (2541 : 24) ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การว่า มีคุณลักษณะดังนี้

1. วุฒิภาวะสูง รู้จักควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบ ไม่ใช่รับแต่ชอบส่วนผิดนั้นยกให้ลูกน้อง
2. มีสติปัญญาสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกระตือรือร้นในการทำงาน
3. มีความเชื่อมั่นในตนเองมีแผนการตัดสินใจเด็ดขาดไม่ลังเล
4. มีบุคลิกภาพดี
5. มีสุขภาพดี
6. มีใจกว้างรู้จักรับฟังและใช้เหตุผล
7. มีความสามารถในการพัฒนาผู้อื่น
8. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวหน้า ไม่กีดกันขัดขวางหรือกลัวว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ดีกว่า
9. เป็นผู้สามารถประนีประนอมขจัดความบาดหมางได้ดี
10. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และมีส่วนภูมิใจในความสำเร็จของหน่วยงานคือทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มนั้น
11. มีความยุติธรรมหรือปกครองโดยเที่ยงธรรมไม่เลือกที่รักมักที่ชังไม่ฟังความข้างเดียวหรือให้อภิสิทธิ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนเป็นพิเศษโดยความผูกพันส่วนตัว
12. มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป
13. เป็นผู้ที่มีความจริงใจ
14. เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ
15. มีความเข้าใจและเห็นใจคนอื่นเอาใจเขามาใส่ใจเราและเป็นที่ปรึกษาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาหรือมีความทุกข์
16. ยกย่องและเห็นความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

17. คำนึงถึงสวัสดิภาพและความมั่นคงของผู้ได้บังคับบัญชา

18. เข้าใจความแตกต่างของบุคคลทั้งในด้านความสามารถและบุคลิกภาพรู้จักมอบงานให้เหมาะสม

19. เคารพสิทธิของผู้อื่น

แนวทางในการปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชา

ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีนั้นไม่เพียงแต่หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีมนุษยสัมพันธ์เท่านั้น ฝ่ายลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทุกระดับควรปฏิบัติตนเพื่อก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาด้วย ดังต่อไปนี้

1. ให้ความเคารพนับถือ ยกย่อง ด้วยความจริงใจ และสรรเสริญชมเชย ในโอกาสอันควร
 2. สนใจศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างที่สุดและเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน
 3. ตั้งใจปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลดีที่สุดและทันเวลาที่กำหนดให้
 4. มีความคิดริเริ่มมีการตัดสินใจในการทำงานที่ถูกต้อง มีเหตุมีผลจนเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้บังคับบัญชา และแสดงความดีด้วยผลงานไม่ใช้การประจบสอพลอ
 5. ควรเรียนรู้นิสัยการทำงานของผู้บังคับบัญชา โดยมองเฉพาะในแง่ดีที่สร้างความสำเร็จให้แก่หน่วยงานแล้วพยายามปรับตัวเข้าหาหรือยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป
 6. รู้กาลเทศะในการเข้าพบเพื่อการปรึกษาหารือหรือเพื่อการร้องทุกข์ และกระทำการอย่างนุ่มนวลมีเหตุมีผล
 7. มีอารมณ์รื่นเริงแจ่มใส เป็นมิตรกับทุกคน ไม่สร้างความยุ่งยากลำบากใจให้แก่ผู้ร่วมงานจนทำให้ผู้บังคับบัญชาต้องเดือดร้อนรำคาญใจ
 8. รู้จักประเมินตนเองทั้งด้านส่วนตัวและด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
 9. ไม่นินทาว่าร้ายผู้บังคับบัญชา
- ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างครูและผู้บริหาร จึงมีความสำคัญที่สามารถจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีหรือไม่ดีต่อการปฏิบัติงานได้

2. สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน

อารี เพชรผุด (2530 : 11) กล่าวถึง ความสัมพันธ์อันดีของผู้ร่วมงานว่า นอกจากความรู้ความสามารถด้านงานแล้วยังเป็นผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย ไม่ว่าบุคลากรจะมีความรู้ความสามารถเพียงใด ถ้าปราศจากความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานเสียแล้วการทำงานไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ ดังนั้น เพื่อนร่วมงานจึงเป็นกำลังสำคัญที่จะต้องให้ความสนใจ การเข้าใจเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็นไม่เพียงแต่เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันแม้แต่ผู้บริหารจะอยู่ได้นานเพราะเพื่อนร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากตัวเราเองว่าถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจเราเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับเราจะทำให้ตัวเราก็คิดความภูมิใจแรงใจเกิดกำลังใจอยากทำงานให้กับหน่วยงานให้ก้าวหน้าขึ้นไป แต่ในทางตรงกันข้ามหากเราร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่เข้าใจกันจะมีความรู้สึกเบื่องานไม่อยากจะทำงาน ผลงานที่ออกมาจะตรงกันข้ามกับการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน

คุณลักษณะของเพื่อนร่วมงานที่ดีที่มีผู้อวยากร่วมงานด้วย วิจิตร อาวะกุล (2528 : 179) ให้ข้อเสนอแนะว่าเพื่อนร่วมงานที่ดีนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนจันทร์เพ็ญ สำหรับการทำงานอยู่กับคนหลายคนก็มีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งกันไม่เข้าใจกันและการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนนั้น ควรปฏิบัติดังนี้

1. ยกย่องแก่เพื่อน ทำให้คนอื่นเห็นว่าตนมีความสำคัญ
2. มีความจริงใจต่อเพื่อน ความสุจริตใจต่อบุคคลอื่นทำให้เราเป็นที่รักใคร่นับถือ
3. หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อน ผู้อื่นจะมองเราเป็นคนไม่ดี
4. อย่าขัดทอดความผิดให้เพื่อนการขัดทอดเป็นการยกตนเหนือผู้อื่น เพื่อนฝูงไม่อยากร่วมงานด้วย ทำให้ขาดความร่วมมือ
5. ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่ควรทำเป็นการให้กำลังใจสนับสนุน ให้การยืนยันในความดีนั้น ทุกคนชอบการยกย่องชมเชยเพราะเป็นอาหารทางใจ
6. ให้ความร่วมมือในกิจการของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นคุณธรรม เป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีตามหลักสังคหวัตถุคือ ทำตนให้เป็นประโยชน์
7. ให้เพื่อนได้ทราบในเรื่องที่เขารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องแสดงความปรารถนาดีต่อเพื่อน เพื่อนจะเห็นใจเราเกิดความซาบซึ้งในน้ำใจไมตรีของเราและเป็นมิตรที่ดีของเราสืบไป
8. ฟังความเห็นของเพื่อนๆบ้างเป็นเพื่อนกันต้องให้เกียรติกัน โดยฟังเขาแสดงความคิดเห็นบ้างในหมู่เพื่อนต้องให้มีความเสมอภาคกันในการแสดงความคิดเห็น ควรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนๆที่เสนอแนะและการให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะ
9. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อน ต้องให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน
10. ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลายทำให้เพื่อนมีความสบายใจ พอใจและจะเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวเรา
11. ใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนฝูง ไม่เอาเปรียบไม่คอยแต่จะเอาของผู้อื่นฝ่ายเดียวเป็นการเห็นแก่ตัวและเอาเปรียบผู้อื่น
12. ออกไปพบปะสังสรรค์บ้างตามสมควร การวิสาสะทำให้เกิดความเป็นญาติ การทำงานกับเพื่อนหลายคนก็ย่อมมีโอกาที่จะกระทบกระทั่งขัดแย้งไม่เข้าใจกันบ้างเป็นเรื่องธรรมดา

แนวทางในการปฏิบัติตนกับเพื่อน

การที่จะทำให้เราสามารถปฏิบัติตนกับเพื่อนได้ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ควรปฏิบัติดังนี้ (กันยา สุวรรณแสง 2533 : 61 - 65; ปราณี พรรณวิเชียร. 2534 : 76 - 78)

1. แสดงกริยายิ้มแย้มแจ่มใส เพราะรอยยิ้มเป็นการแสดงออกซึ่งความรัก ที่มีความหมายมากที่สุด แต่ลงทุนน้อยที่สุด
2. แสดงความสนใจกับบุคคลอื่น เช่น การทักทาย การไต่ถามทุกข์สุข
3. ตั้งใจฟังบุคคลอื่นพูด หากท่านกำลังทำงานเมื่อมีบุคคลอื่นมาสนทนาด้วยก็ควรจะเก็บงานที่ทำเอาไว้ชั่วคราวก่อนอย่าทำงานไปด้วยสนทนาไปด้วยเพราะเป็นกิจวัตรที่ไม่เหมาะสมอันแสดงถึงการไม่ให้ความสนใจกับบุคคลนั้น
4. แสดงการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของบุคคลอื่นทำตนให้เป็นคนมองโลกในแง่ดี อย่าจ้องจับผิดบุคคลอื่น จะทำให้เกิดความหวาดระแวงซึ่งกันและกัน หากบุคคลอื่นทำอะไรก็ให้มองในแง่ดีไว้ก่อน อย่าคอยจ้องแต่จะนินทา

5. แสดงความเกรงใจต่อบุคคลอื่น เนื่องจากความสนิทสนมเกินไป อาจทำให้ไม่เกิดความเกรงใจกัน

6. รู้จักรับอารมณ์ในการคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ๆ นั้นอาจมีสิ่งทำให้เกิดไม่พอใจขึ้นได้ตั้งนั้น หากเราเกิดอารมณ์ก็ควรระวังอารมณ์เอาไว้บ้าง เพราะการเป็นคนเจ้าอารมณ์ไม่ได้ก่อให้เกิดอะไรดีขึ้นเลย นอกจากจะทำลายความสัมพันธ์ที่เคยมีมาก่อน

7. วางตัวอยู่ในฐานะที่เหมาะสม ไม่แสดงกิริยาอาการโอ้อวด ยกตนข่มท่านไม่ว่าบุคคลใดก็ตามไม่มีใครชื่นชมคนที่ข่มให้เขาต่ำลง

8. รู้จักปฏิเสธคำขอร้องที่ไม่มีเหตุผลของผู้อื่น ด้วยการแสดงใบหน้าปกติ น้ำเสียงเรียบดังชัดเจน มองสบสายตาเพื่อน เพื่อแสดงให้เห็นความจริงใจที่ต้องการให้เพื่อนทราบความรู้สึกที่แท้จริง

9. จดจำข้อมูลเล็ก ๆ น้อย ๆ ของเพื่อนไว้ แสดงความเอาใจใส่ ความสนใจเพื่อนแสดงความยินดีในวาระสำคัญ แสดงความห่วงใยเมื่อเพื่อนมีความทุกข์

เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงาน อารมณ์ จินตภาพ (2536 : 120) กล่าวถึง การปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการได้นั้นนอกเหนือจากความรู้ความสามารถของบุคลากรแล้ว ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงานก็เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากความรู้ความสามารถของบุคคลไม่ว่าจะสูงเพียงใดจะไม่ทำให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ถ้าขาดความร่วมมือของบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน

สรุปได้ว่าเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพอันดีระหว่างครูกับบุคลากรอื่นในโรงเรียนที่แสดงออกในลักษณะรักใคร่ กลมเกลียว ช่วยเหลือเกื้อกูล ปราศจากความขัดแย้ง เอื้ออาทรต่อกัน ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ

3. สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

ลอว์เรนซ์ (Lawrence. 1976 : 416) ได้กล่าวว่าบรรยากาศในการเรียนการสอนนั้นเป็นสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมของครู ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียนถ้าผู้เรียนมีสภาพจิตใจอารมณ์แจ่มใสรู้สึกตื่นตัวกระฉับกระเฉงก็จะมี ความสนใจในการเรียน และย่อมช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น

วิทฮอลล์ (Whithall. 1979 : 347) กล่าวว่า การเรียนรู้ของนักเรียนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อประสบการณ์ในการเรียนรู้นั้นมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความหมายต่อตัวผู้เรียน กล่าวคือ นักเรียนเห็นว่าประสบการณ์นั้นตรงกับความต้องการและเหมาะสมกับบุคลิกลักษณะของเขา และ

2. ไม่ใช่สถานการณ์ที่ขู่เข็ญ กล่าวคือนักเรียนไม่รู้สึกว่าสถานการณ์นั้นๆมีความน่ากลัวหากแต่รู้สึกว่าจะได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีแต่ความจริงใจต่อกัน เงื่อนไขข้อที่ 1 ต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไขข้อที่ 2

สรุป จะเห็นได้ว่าการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

1.3.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

ผลการวิจัยของ ฟิดเลอร์ เชมเมอร์และลินดา (Fiedler, Chemers and Linda. 1976 : 36) พบว่าผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้การบังคับบัญชาราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานช่วยให้ผู้ร่วมงานพอใจในสภาพการทำงานถ้าผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารการปฏิบัติงานก็ดำเนินไปด้วยดี

ฮิลล์ (Hill. 1984 : 695-A)บราวน์ (Brown. 1984 : 2384-A) และไฮท์ (Haigh. 1989 : 695-A) พบว่าเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันที่จะอยู่ในมหาวิทยาลัยของอาจารย์ได้และผลการวิจัยของ โรสซาโน (Rossano. 1985 : 2530-A) ก็พบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่เปลี่ยนงานคือ รายได้ ลักษณะงานและเพื่อนร่วมงาน

จากงานวิจัยพบว่า ความสำเร็จด้านวิชาการและพฤติกรรมของผู้เรียน มีผลมาจากความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้เรียน(Norman and Harris. 1981) กล่าวคือความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียนมีอิทธิพลดังนี้

1.คุณภาพของความสัมพันธ์และการให้ความสนับสนุนร่วมมือกันส่วนบุคคลในชั้นเรียนมีผลต่อระดับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน ต่อเนื่องมาจนสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้

2.ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียนมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จตลอดจนร่วมมือกันกระทำกิจกรรมทางการเรียน

อาห์มาด และฮูด (Ahmad and Hood. 1984 : 498-502) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของนักศึกษามหาวิทยาลัยไอโอว่า โดยใช้แบบสำรวจสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Mines-lensen Interpersonal Relationships Inventory : MIIRI) ผลการศึกษาพบว่านักศึกษามีพัฒนาการของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตร

เบคเคน และโรมิง (พิสิทธ์ ประทุมบาล. 2533 : 9; อ้างอิงจาก Bakken and Roming. 1992) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของวัยรุ่นตอนกลางจำนวน 207 คน เป็นเพศชาย 70 คน เพศหญิง จำนวน 137 คน โดยใช้แบบวัดไฟโรในส่วนที่วัดพฤติกรรม พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมทางด้านความต้องการเข้ากลุ่มการควบคุมและความชอบพอแตกต่างจากพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเข้ากลุ่มการควบคุม และความชอบพอและมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเข้ากลุ่มและความต้องการเข้ากลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง

อาร์โนด์ และคณะ (วิไล พัวรักษา. 2541 : 47; อ้างอิงจาก Arnlod, et al.1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญกับความเป็นบุคคลในการทำงานจะมีลักษณะดังนี้คือ น่าเชื่อถือ น่าเคารพมีมนุษยสัมพันธ์ดีและสร้างความอบอุ่นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน

1.3.2 งานวิจัยในประเทศ

ก่อ สวัสดิพาณิชย์ (2506 : 154) ได้นำผลการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของครูที่เด็กชอบ ตามความคิดเห็นของนักเรียนชั้นประถมปีที่สอง ถึงชั้นปีที่สิบสอง จำนวน 12,000 คน ในประเทศสหรัฐอเมริกาว่าลักษณะของครูที่เด็กชอบมากที่สุดได้แก่

1. ครูที่มีทัศนคติประชาธิปไตยและให้ความร่วมมือกับนักเรียนเป็นอย่างดี
2. มีความเมตตาและเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล
3. มีความอดทน
4. มีความสนใจอย่างกว้างขวาง
5. มีลักษณะท่าทางและมารยาทอันงดงาม
6. มีความยุติธรรม
7. มีอารมณ์ขัน
8. ประพฤติตนเหมาะสมและสม่ำเสมอ
9. รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว

10. รู้จักยกย่องชมเชยเมื่อเด็กทำดี

11. มีสมรรถภาพในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง

สำหรับประเทศไทย มัณฑนา ปิยะมาดา (2511 : 98-99) ได้ทำการสำรวจลักษณะต่างๆของครูในจังหวัดพระนคร ธนบุรีและพบว่าคุณลักษณะต่างๆของครูในด้านที่ดีมี 9 ประการ เรียงลำดับจากลักษณะที่สำคัญมากไปหาน้อยดังนี้

1. การสอนดี
2. มีเหตุผลเป็นประชาธิปไตย
3. มีความเมตตากรุณา
4. ให้คำปรึกษาแก่นักเรียนได้
5. มีความยุติธรรมซื่อตรง
6. มีบุคลิกภาพดี
7. มีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน
8. ส่งเสริมให้กำลังใจยกย่องนักเรียน
9. ให้ความอุปการะแก่นักเรียน

ปิยะรัตน์ นุชผ่องใส (2530 : 61 - 64) ได้ศึกษาผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของนักเรียนชั้น ปีที่ 1 มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีการศึกษา 2530 จำนวน 16 คน แยกเป็น 2 กลุ่ม พบว่านักศึกษากลุ่มทดลองมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสูงขึ้น มีพฤติกรรมกล้าแสดง ความคิดเห็นและเผชิญปัญหาได้ การยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนมากขึ้น

พิสิทธิ์ ปทุมบาล (2532 : 21 – 23) ได้ศึกษาผลของการเข้ากลุ่มฝึกความรู้สึกไวที่มีต่อการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงานระดับบริหารของบริษัททานตะวันจำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ได้รับการเข้ากลุ่มฝึกความรู้สึกไว มีการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลดีขึ้น

วิทยา ปิ่นทอง (2529 : บทคัดย่อ) พบว่าความรู้สึกด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจต่อกัน ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ความสนับสนุนเกื้อกูลผู้ใต้บังคับบัญชา ความมีมนุษยสัมพันธ์และความสำเร็จของการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

อารมณ จินดาพันธ์ (2536 : 120) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่าเพื่อนร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีตัวหนึ่งของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน หมายความว่า ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีการเปลี่ยนงานจะลดลงแต่ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดีการเปลี่ยนงานจะสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อนร่วมงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อชีวิตการทำงานของบุคคลเป็นแหล่งของการสนับสนุนการช่วยเหลือการให้คำแนะนำและคำปลอบโยนได้หากบุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานย่อมเกิดความสุขในการทำงาน ส่วนสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงานย่อมก่อให้เกิดความเครียด ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้งานขาดคุณภาพได้ในที่สุด

หทัยา มัทยาท (2541 : 103 - 104) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยจากจิตใจที่เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออก พบว่าตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดีจะส่งผลต่อการทำงานของพยาบาล

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูนั้น ประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ บุคลิกภาพ สัมพันธภาพภายในครอบครัว บรรยากาศในการปฏิบัติงาน รวมถึงสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นกับบุคคลต่าง ๆ ในขณะปฏิบัติงานด้วย

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.1.1. ความหมายของบุคลิกภาพ มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้แตกต่างกันดังนี้

วาร์ธัน ธนราพิช (2534 : 26) กล่าวว่า บุคลิกภาพหมายถึงลักษณะปรากฏภายนอก และลักษณะภายในของบุคคล นับตั้งแต่ รูปร่างหน้าตา กิริยาท่าทาง เจตคติ แรงจูงใจ สติปัญญา ความคิดเห็น ความสามารถ ปฏิกริยาตอบสนองทางอารมณ์ ลักษณะประจำตัว ต่าง ๆ ความรู้สึกที่บุคคลนั้นมีต่อตนเอง ประสบการณ์และส่วนที่เหลือค้ำจากประสบการณ์

รุช (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 41 ; อ้างอิงจาก Ruch. 1953)กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือตัวเราทั้งตัว หรืออัตตาที่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดง ออกมานั้น เป็นกระจกเงาที่สะท้อนความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลนั้น ๆ

การ์ดอน (Gordon. 1963 : 62) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่าบุคลิกภาพการรวมทั้งหมดของพฤติกรรมในแต่ละบุคคล ในขณะที่ อนาสตาซี (Anastasi.1968 : 11) ได้กล่าวว่าบุคลิกภาพเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม พันธุกรรมเดียวกัน แต่อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกัน อาจก่อให้เกิดบุคลิกภาพต่างกัน หรือแม้แตสภาพแวดล้อมและพันธุกรรมเดียวกัน ก็อาจทำให้บุคลิกภาพต่างกันได้

ไอแซงค์ (Eysenck. 1970 : 13 – 14) ได้ให้ความหมายของคำว่าบุคลิกภาพคือการกระทำหรือพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลที่ได้รับจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมและเป็นผลของปฏิกริยารวมระหว่างส่วนสำคัญ 4 ส่วน คือ ความคิด ลักษณะนิสัย อารมณ์ความรู้สึก และองค์ประกอบด้านร่างกาย โดยพิจารณาได้สองมิติ คือ มิติแรก เป็นมิติ บุคคลสัมพันธ์ เป็นการแสดงตัวและการเก็บตัว ซึ่งประกอบด้วยส่วนย่อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมมือ-ไม่ร่วมมือ เข้าสังคม-แยกตัว เข้าใกล้-ถอยหนี กระตือรือร้น-เฉื่อยชา มิติที่สองเป็นมิติ ความไวของอารมณ์ ได้แก่ เป็นคนเข้มแข็ง-อ่อนแอ มั่นคง-ไม่มั่นคง ลักษณะการแสดงออกทางอารมณ์ เช่น ความวิตกกังวลและอื่น ๆ

จากเอกสารดังกล่าวพอสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพ

ซัลลิแวน (ประนอม สโรชมาน. 2522 : 89 ; อ้างอิงจาก Sullivan. 1962) มีความคิดว่าตลอดเวลาที่มนุษย์เราดำรงชีวิตอยู่ย่อมจะต้องมีสัมพันธภาพต่อกัน (Interpersonal Relation) กับสิ่งแวดล้อม การก่อรูปลักษณะของบุคลิกภาพนั้นเป็นไปในทำนองถ้อยที่ถ้อยอาศัยระหว่างบุคคลกับโลกภายนอก เขากล่าวว่าเป็น “กระบวนการเปลี่ยนแปลงพลัง” (Dynamism) ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งหมายความว่า พลังที่แสดงออกถึงทำที่ที่คนเราปฏิบัติต่อกันและกัน เขาย้ำว่าคนเราปรารถนา ความพอใจ และความปลอดภัยนั้น คือมนุษย์เราปรารถนา ความอบอุ่นใจ จึงมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันขึ้น

ฮอลล์ และลินเชย์ (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2539 : 27; อ้างอิงจาก Hall and Lindzey. 1978) ตามแนวคิดของจุใจว่า บุคคลมีลักษณะที่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจที่จะมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมใน

ลักษณะที่ต่างกัน คนที่คิดถึงแต่ตนเอง รักแต่ตัวเอง จะมีลักษณะเก็บตัว (Introversion) ส่วนพวกที่ตรงข้าม คือ ใจกว้าง รักพวกพ้อง ชอบอยู่กับคนมาก ๆ ชอบสังคม จะมีลักษณะเป็นพวกแสดงตัว (Extroversion) ซึ่งความแตกต่าง 2 ประการนี้ มีอิทธิพลทำให้บุคคลจะมีความรู้สึกนึกคิด ความสนใจ ลางสังหรณ์ แตกต่างกันอันจะทำให้ความรู้สึกความต้องการที่อยู่ภายในจิตใจ และการแสดงออกของพฤติกรรมภายนอกของบุคคลมีความแตกต่างกันไปด้วย

มอนโร (Monroe. 1960 : 808) กล่าวว่า จุงได้แบ่งลักษณะของคนออกเป็น 2 แบบ คือ พวกเก็บตัว และแสดงตัว พวกเก็บตัวมีลักษณะหันเข้าหาตัวเอง ขณะที่พวกแสดงตัวมีลักษณะโต้ตอบกับภายนอก คำทั้งสองนี้นำไปใช้กับแบบของการปรับตัวทางสังคม คือ พวกเก็บตัว ชอบที่จะใส่ใจในตัวของเขาเอง มีความกลัว ขี้อาย และเชื่องช้า ทำอะไรด้วยความระมัดระวัง พวกชอบแสดงตัวเป็นพวกที่มีกำลังมาก กระฉับกระเฉงช่างพูด ถือดี ยินหยัด มีการกระทำที่หุนหันใจเร็ว นอกจากนี้ จุงได้บรรยาย ลักษณะของพวกแสดงตัวไว้ว่า เป็นคนที่ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ ไม่ค่อยวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง ทำอะไรขึ้นอยู่กับโลกภายนอก คือ การฝึกหัดและยึดถือความจำเป็นสำคัญส่วนพวกเก็บตัวการตัดสินใจขึ้นอยู่กับตนเอง ถือหลัก ทุกสิ่งทุกอย่างต้องสมบูรณ์เป็นคนไม่รู้จักยืดหยุ่น มีความรู้สึกละเอียดอ่อน มีการวิเคราะห์ และวิจารณ์ตนเอง การปรับตัวกระทำโดยหลบหนีการเผชิญหน้า (Hall. 1957 : 86)

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพข้างต้นนี้ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดที่จะนำบุคลิกภาพของคาร์ล จุง ซึ่งได้แบ่งบุคลิกภาพไว้ 2 ลักษณะ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introvert) และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extrovert) มาใช้ในการวิจัยเรื่องนี้

2.1.3 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

จากคำกล่าวของนักจิตวิทยาหลายท่านสรุปได้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จะต้องอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น จึงจะมีชีวิตรอดจะอยู่คนเดียวไม่ได้ ถ้ามนุษย์อยู่คนเดียวได้โดยไม่สัมพันธ์กับผู้อื่น คำว่าบุคลิกภาพก็จะมีไม่เกิดขึ้น มนุษย์มีความกลัว กลัวว่าจะไม่เป็นที่ยอมรับ กลัวคนอื่น ไม่ชอบไม่พอใจ เมื่อได้รับรู้ภาพของตนเองหรือบุคลิกภาพของตนเอง และเนื่องจากมนุษย์มีความต้องการความรัก การยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานหนึ่งใน 5 ประการ จากทฤษฎีความต้องการพื้นฐาน 5 ประการ ของมาสโลว์ จึงทำให้มนุษย์พยายามสร้างภาพให้ผู้อื่นเริ่มรู้ถึงบุคลิกภาพที่ดีของตนเอง (ณรงค์ ฮ่อนาม. 2537 : 5 - 6) ครู ซึ่งจะเป็นผู้นำนักเรียนได้นั้น ควรที่จะมีบุคลิกภาพที่ดีด้วย เพราะเป็นสิ่งแรกที่มองเห็นคือ บุคลิกภาพ การที่ครูมีบุคลิกภาพดี ก็จะเป็นการช่วยเสริมสร้างศรัทธาให้เกิดแก่นักเรียนด้านหนึ่งด้วย คำว่า บุคลิกภาพ (Personality) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

บุญส่ง นิลแก้ว (2521 : 1) ให้ความเห็นว่า บุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะนิสัยที่เด่นประจำตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งได้รับอิทธิพลจากหลายด้านเช่นประสบการณ์สิ่งแวดล้อมวัฒนธรรมประเพณีประสาทรวมกัน เป็นพฤติกรรมที่มีระบบที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคคลซึ่งคล้ายกับทัศนะของวิทยา เทพยา (2520 : 1) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะจำเพาะของแต่ละบุคคลซึ่งแสดงออกทางท่าทางความรู้สึกนึกคิดความเฉลียวฉลาด กิริยามารยาท ลักษณะ นิสัยอุปนิสัย สอดคล้องกับใน พจนานุกรม ฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 (2531 : 305) ได้อธิบายไว้ว่าบุคลิกภาพของคนไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับบุคคลนั้นทั้งหมด ยกเว้นเพียงรูปร่าง หน้าตาสัดส่วน สีผิวของร่างกายแล้ว พวกนั้นจะเกิดจากการฝึกฝน การเรียนรู้ จากประสบการณ์ภายหลังทั้งสิ้น

ในการประกอบอาชีพความสำเร็จหรือล้มเหลวส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพเป็นสำคัญ ครูอาจารย์ควรจะให้ความสนใจเรื่องบุคลิกภาพอย่างจริงจังทั้งนี้เพราะบุคลิกภาพจะมีผลกระทบโดยตรงต่อหน้าที่การงาน

ชีวิตส่วนตัวและการอยู่ร่วมในสังคม บุคลิกภาพจะเป็นลักษณะอันดับแรกในการสร้างความยอมรับนับถือให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดี ดังเช่น อาภา ภมรบุตร (2524 : 1 - 15) ได้ให้ความเห็นว่า บุคลิกภาพที่ดีควรประกอบด้วย

1. มีสุขภาพร่างกายดี
2. มีความประพฤติดี
3. มีความสามารถแสดงออกซึ่งความคิด
4. มีอารมณ์มั่นคง
5. มีความกระตือรือร้น
6. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
7. แต่งกายดีเหมาะสมกับกาลเทศะ

ซึ่งความคิดเห็นนี้คล้ายๆ กับ สุภางค์ แสงวนิช (2506 : 37) กล่าวถึงบุคลิกภาพที่ดี ประกอบด้วย

1. สุขภาพอนามัยดี
2. ยิ้มแย้มแจ่มใส
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
4. สุขภาพ วาจาไพเราะ
5. สุขภาพจิตดี อารมณ์มั่นคง
6. เป็นคนเปิดเผย

บุคลิกภาพที่ดี ดังกล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นว่ามี คุณลักษณะที่เหมือนกัน คล้ายคลึงกันเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งไม่แตกต่างกัน ดังที่ รัชนี ลาซโรจน์ (2527 : 293 - 294) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพที่ดีนั้น จะต้องสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ มีสุขภาพอนามัยดี และรับผิดชอบต่อสุขภาพอนามัยของผู้อื่น เข้าใจ และซาบซึ้งในการมีและการใช้ศิลปะในชีวิตประจำวัน

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูอาจารย์ซึ่งประกอบด้วยลักษณะดังนี้ มีกิจวัตรที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์มั่นคง แต่งกายเหมาะสม เชื่อมั่นในตนเอง มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยกิจวัตรวาจาที่เหมาะสม เป็นคนเปิดเผยอารมณ์แจ่มใส สุขภาพแข็งแรง เข้มแข็งอดทน

2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.2.2.1. งานวิจัยในต่างประเทศ

สตรอม (Strom. 1969 : 387 - 389) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของผู้ที่ได้รับปริญญาทางการเรียนจากมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย จำนวน 125 คน เป็นชาย 83.6% และหญิง 16.4% มีอายุตั้งแต่ 26-60 ปี ผลปรากฏว่า ผู้ได้รับปริญญาเอกทางการศึกษากลุ่มนี้ ประกอบด้วยบุคคลมีอารมณ์ดีมากคะแนนของกลุ่มแสดงความโน้มเอียงชัดเจนมากในการที่จะเป็นผู้มีการแสดงออกสูง มีความมั่นใจในตนเองในทางที่ดี มีการปรับตัวตามสภาวะแวดล้อมได้ดีมาก ชอบสมาคม ชอบอยู่ในกลุ่ม

อายแซงค์ (Eysenck. 1970 : 114 - 131) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมทางครอบครัวที่มีผลต่อบุคลิกภาพของเด็ก โดยศึกษาเด็กชายอายุ 11-12 ปี ใช้แบบสำรวจบุคลิกภาพของเด็กวัยรุ่น (Junior Eysenck Personality Inventory) แล้วหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับขนาดครอบครัวอาชีพของพ่อแม่ ลำดับการเกิด และความสนใจของพ่อแม่ที่มีต่อเด็ก ผลการศึกษา พบว่า พ่อแม่ที่มีระดับอาชีพสูงจำนวนมาก

เป็นพ่อแม่ของเด็กที่แสดงตัว และอารมณ์มั่นคง ส่วนในด้านความสนใจของพ่อแม่ที่มีต่อลูก พบว่า เด็กผู้หญิงได้รับความสนใจจากพ่อแม่มากกว่าเด็กผู้ชาย และการที่เด็กได้รับความสนใจจากพ่อแม่ นั้นมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวของเด็กด้วย

2.2.2.2. งานวิจัยในประเทศ

กาญจนา ควรสุภา (2516 : 98) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแสดงตัว กับตัวความรู้สึกชอบและคุณธรรมแห่งพลเมืองดี พบว่าเด็กชายมีลักษณะแสดงตัวมากกว่าเด็กหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและยังพบอีกว่าเด็กที่เป็นบุตรคนแรกมีลักษณะแสดงตัวน้อยที่สุดหรือมีลักษณะเก็บตัว

จิตรียา ไชยศรีพรหม (2529 : 58) ได้ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพการปรับตัวของเด็กนักเรียนมัธยมศึกษา(ม.1-ม.6)พบว่านักเรียนที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวการปรับตัวในชั้นเรียนดีกว่านักเรียนที่มีบุคลิกภาพเก็บตัว

2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

2.3.1 ความหมายของสุขภาพจิต

ฝน แสงสิงแก้ว (2521 : 57) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่าสุขภาพจิตหมายถึง สภาวะของชีวิตที่มีสุขภาพและผู้มีสุขภาพจิตดี คือผู้สามารถปรับตนเองอยู่ได้ด้วยความสุขในโลกซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522 : 4) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่าสุขภาพจิตหมายถึง ความต้องการของเราเองที่จะทำให้มีความสุข ความสงบทางจิตใจ มีความสนุกสนานร่าเริง ตลอดจนความพึงพอใจต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตประจำวันในสังคมที่อาศัยอยู่

กมลรัตน์ หล้าสงวณ (2524 : 2) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่าสุขภาพจิตหมายถึง ความสมบูรณ์ของจิตใจที่ปราศจากอาการผิดปกติต่าง ๆ ทางจิต เช่นโรคจิต โรคประสาท ฯลฯ มีความมั่นคงทางจิตใจสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคมโดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ

สุรางค์ จันทน์เอม (2527 : 2) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิตหมายถึง สมรรถภาพในการปรับปรุงตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี มีความคิดถูกต้อง แก้ปัญหาในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและสามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมการแพทย์ (2529 : 3) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่าสุขภาพจิตหมายถึงความสามารถในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวและปรับจิตใจได้อย่างเหมาะสมกับสังคมและสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสุขสบายตามอัตภาพและปราศจากอาการโรคจิต โรคประสาท

สมประสงค์ โอวาทกา และฉวีวรรณ สัตยธรรม (2539 : 42) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า เป็นภาวะที่บุคคลมีความพึงพอใจกับสภาพที่ตนเองได้ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมรวมทั้งการกระทำต่าง ๆ ซึ่งทำให้ผู้ที่อยู่รอบตัวมีความสุข อบอุ่น ยอมรับผู้อื่นและเป็นตัวของตัวเอง พร้อมทั้งจะเผชิญปัญหาต่าง ๆ โดยไม่ห่อเหี่ยว ใช้สติปัญญาอย่างสุขุมเพื่อแก้ไขปัญหามากกว่าการใช้อารมณ์ คิดถึงประโยชน์ในระยะยาวมากกว่าเฉพาะหน้า

มูลี (Mouly. 1965 : 165 – 167) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่าสุขภาพจิตหมายถึง การกระทำพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อสนองความต้องการของบุคคลเพื่อลดความตึงเครียดทางอารมณ์ เพื่อการปรับตัว เพื่อสัมพันธ์ภาพอันดีงามระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมเช่น เพศ วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสภาพทางสังคม

แคนแลน และคนอื่นๆ (Kaplan and others. 1980 : 285) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิตหมายถึง ภาวะของอารมณ์ที่สมบูรณ์ของบุคคลที่สามารถปรับและอยู่อย่างเป็นสุขภายในสังคม มีความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเองและความสำเร็จของตน

จากเอกสารดังกล่าวพอสรุปได้ว่าสุขภาพจิตหมายถึง สภาวะจิตใจของบุคคลด้วยความรู้สึที่มีต่อตนเองและผู้อื่น สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดจนความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันได้

2.3.2 แนวคิดและความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพจิตของครู -

งานของครูเป็นผู้ถ่ายทอดค่านิยม วัฒนธรรมอย่างลึกซึ้งแก่เด็ก ความคุ้นเคยในโรงเรียนและความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนมีผลต่อความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจของเด็กแต่ละคน ดังนั้น สังคมจึงต้องการครูที่มีสุขภาพอนามัยดีทั้งร่างกายและประสาทหรืออาจกล่าวได้ว่า ต้องการครูที่มีสุขภาพจิตสมบูรณ์ (Fenton. 1954 : 266) แต่เนื่องจากครูเป็นบุคคลในสังคมซึ่งอยู่ในภาวะปุถุชนเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป ครูแต่ละคนย่อมมีความคิด ความรู้สึก ค่านิยม เจตคติ ขนบธรรมเนียมประเพณี ความต้องการ การแสดงออกในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ประสบการณ์ ชีวิตส่วนตัวของแต่ละคนที่แตกต่างกันออกไปในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าบุคคลผู้เป็นครูสามารถรู้จักตนเองและเข้าใจธรรมชาติของตนเอง ความคิดความรู้สึกของตนเอง ย่อมเป็นหนทางที่จะนำไปสู่การเข้าใจในตัวของคนอื่นและสามารถเลือกรูปแบบความสัมพันธ์ที่เหมาะสมแก่ผู้บริหารเพื่อนร่วมงานและนักเรียนได้

วนิช บรรจง (2507 : 26) ได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่มีสุขภาพจิตดีไว้ดังนี้ คือ

- 1. มีความพอใจและภาคภูมิใจในกิจการงานที่ตนทำอยู่
- 2. เป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในการทำงานให้เกิดประโยชน์
- 3. มีความชื่นบานในหน้าที่ของตน
- 4. มีความเมตตากรุณาต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน

การที่ครูมีสุขภาพจิตสมบูรณ์ (สุโท เจริญสุข. 2515 : 330) จะสามารถดำรงชีวิตด้วยความสบายใจในสังคม พร้อมทั้งจะร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนครูอย่างเกิดผล มีความสามารถในการสอนนักเรียนได้ผลเป็นที่น่าพอใจ และมีชีวิตครอบครัวราบรื่นเป็นสุข ซึ่งสอดคล้องกับที่นักจิตวิทยาฝ่ายสุขภาพจิต (ประมวล ตึกคินสัน. 2514 : 19) กล่าวว่า ผู้ใดมีความสุขในชีวิตตามควร มีความสำเร็จในด้านการงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นแล้ว ผู้นั้นจะมีสุขภาพจิตดี

ดังจะเห็นได้ว่า ครูจำเป็นต้องมีการปรับตัวตลอดเวลาเพื่อคงไว้ซึ่งสุขภาพจิตที่ดีและสุขภาพจิตที่ดีนั้นย่อมส่งผลต่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหาร นักเรียนและเพื่อนร่วมงานอื่นๆอีกด้วย

2.3.3 ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี

สุขภาพจิตเป็นเรื่องของวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ประจำวัน โดยมองในด้านความรู้สึกนึกคิดทั้งต่อตนเองและต่อคนอื่นๆในสังคม ความสามารถในการเผชิญต่อชีวิตและความสัมพันธ์กับสังคมได้อย่างราบรื่น จึงมีผู้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตดีไว้ดังนี้

- สุภา มาลากุล ณ อยุธยา (2527 : 6) กล่าวถึง ลักษณะนิสัยของผู้ที่มีสุขภาพจิตดีไว้ดังนี้
- 1. มีเป้าหมายในชีวิต เป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้ตามความเป็นจริงและมีลักษณะสร้างสรรค์
- 2. มีนิสัยในการทำงานดี
- 3. มีนิสัยในการควบคุมอารมณ์ดี มีความอดทนต่อความไม่สมหวังสูง
- 4. มีนิสัยในการพักผ่อนหย่อนใจที่ไม่เป็นอันตรายต่อทั้งตนเองและบุคคลอื่น

5. มีนิสัยทางการสังคมดี

สุภาพรพรณ โคตรจรัส (2527 : 114 – 116) กล่าวว่า ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีมีลักษณะดังนี้คือ

1. ด้านปัญญาความคิด ความเข้าใจ เป็นผู้ที่มีการรับรู้ตรงตามความเป็นจริง ใช้สติปัญญาในการพิจารณาตนเองและสิ่งแวดล้อม คิดและทำอย่างมีเหตุผล รับรู้และเผชิญปัญหาตามความเป็นจริง เต็มใจที่จะใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยตรงในการเผชิญปัญหา

2. ด้านประสบการณ์ทางอารมณ์ สามารถเผชิญความตึงเครียดและความกดดันต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เมื่อเผชิญปัญหาจะไม่กระทบกระเทือนเกินกว่าเหตุ รักษาอารมณ์ไว้ในระดับสม่ำเสมอแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์มีความมั่นคงทางอารมณ์สามารถเอาชนะความขัดแย้งในใจทั้งภายในและภายนอกได้

3. ด้านการทำงานได้เต็มความสามารถ เลือกอาชีพได้ตรงกับความสนใจและความสามารถของตนรับรู้และรู้สึกว่าเป็นประโยชน์กับสังคมมีคุณค่า มีความกระตือรือร้นในชีวิต มีแรงบันดาลใจ มีพลังในการทำงาน

4. ด้านความรักสามารถรักได้อย่างแท้จริง เป็นความรักในมนุษยชาติ เป็นความรักที่ประกอบด้วย ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเชื่อถือไว้วางใจ ความใกล้ชิดสนิทสนมความพึงพอใจ เมื่อเห็นผู้ที่ตนรักมีความสุข รวมทั้งความรักทางเพศ

5. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่แยกตัวอยู่คนเดียวหรือแสวงหากิจกรรมทางสังคมจนมากเกินไป จนไม่ทำให้มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นเพียงผิวเผินหรือพียงพ้องผู้อื่นจนรู้สึกเป็นภาระ ไม่ได้คบผู้อื่นเพื่อหวังประโยชน์ส่วนตัว ยอมรับและเข้าใจตนเองและผู้อื่นอย่างแท้จริง มีความจริงใจ มีสัมพันธภาพที่อบอุ่น

6. ด้านตนเอง มีความเข้าใจตนเอง รู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง รู้ว่าตนคือใครต้องการอะไรในชีวิต ยอมรับข้อบกพร่องและภาคภูมิใจในส่วนดีของตนเอง สามารถพัฒนาตนได้อย่างดีที่สุดในศักยภาพของตนเอง

7. ด้านการเผชิญและควบคุมสิ่งแวดล้อม มีประสิทธิภาพในการเผชิญและควบคุมสิ่งแวดล้อม ใช้สติปัญญาในการเผชิญปัญหา มีอารมณ์มั่นคงสม่ำเสมอ แสดงออกอย่างเหมาะสม

โรเจอร์ (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 66; อ้างอิงจาก Roger. n.d.) บุคคลที่มีสุขภาพจิตดี คือ บุคคลที่

- 1. สามารถยอมรับตนเองตามสภาพความเป็นจริง
- 2. สามารถรับรู้ข้อมูลส่วนใหญ่หรือประสบการณ์ต่าง ๆ อย่างรู้ตัวไม่บิดเบือน
- 3. มีความเป็นตัวของตัวเอง โดยปราศจากความกลัว
- 4. สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยเปิดตนเองให้กับประสบการณ์ มีชีวิตอย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันก็เชื่อในการตัดสินใจและการเลือกของตนเอง โดยขึ้นอยู่กับความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบบุคคลอื่นน้อยมาก

วีระ ไชยศรีสุข (2533 : 16 – 17) ได้ให้ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี 20 ประการ คือ

- 1. เป็นผู้ที่มีความสามารถและมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับอายุ
- 2. เป็นผู้ที่มีความพอใจในความสำเร็จจากการได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของกลุ่มโดยไม่คำนึงว่า การเข้าร่วมกิจกรรมนั้นจะมีการถกเถียงกันมาก่อนหรือไม่ก็ตาม
- 3. เป็นผู้ที่เต็มใจที่จะทำงานและรับผิดชอบอย่างเหมาะสม กับบทบาทหรือตำแหน่งในชีวิตของเขาแม้ว่าจะทำไปเพื่อตำแหน่งก็ตาม
- 4. เมื่อเผชิญกับปัญหาที่จะต้องแก้ไข เขาก็ไม่หาทางหลบหลีก

5. จะรู้สึกสนุกต่อการขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางต่อความสุขหรือพัฒนาการหลังจากเขาค้นพบด้วยตนเองว่าอุปสรรคนั้นเป็นความจริงไม่ใช่อุปสรรคจินตนาการ

6. เป็นผู้ที่สามารถ อดได้รอได้ จนกว่าจะพบสิ่งใหม่ หรือทางเลือกใหม่ที่มีความสำคัญหรือดีกว่า

7. เป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจด้วยความกังวลน้อย มีความรู้สึกขัดแย้งในใจและหลบหลีกปัญหาน้อยที่สุด

8. เป็นผู้ประสบความสำเร็จมีความสามารถที่แท้จริงไม่ใช่ความสามารถในความคิด

9. เป็นผู้คิดก่อนที่จะทำหรือมีโครงการแน่นอนก่อนที่จะปฏิบัติ ไม่มีโครงการที่จะถ่วงหรือหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ

10. เป็นผู้ที่เรียนรู้จากความล้มเหลวของตนเองแทนที่จะหาข้อแก้ตัวด้วยการหาเหตุผลเข้าข้างตนเองหรือโยนความผิดให้ผู้อื่น

11. เมื่อประสบความสำเร็จก็ไม่ชอบคุยโอ้อวดจนเกินความจริง

12. เป็นผู้ที่ปฏิบัติตนได้สมบทบาทว่าจะปฏิบัติอย่างไรเมื่อถึงเวลาทำงานหรือจะปฏิบัติอย่างไร เมื่อถึงเวลาเล่น

13. เป็นผู้ที่สามารถจะปฏิเสธต่อการเข้าร่วมกิจกรรมที่ใช้เวลามากเกินไปหรือกิจกรรมสวนทางกันกับกิจกรรมที่เขาสนใจ แม้ว่ากิจกรรมนั้นจะทำให้เขาพอใจได้ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งก็ตาม

14. เป็นผู้ที่สามารถยอมรับที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์สำหรับเขาแม้ว่ากิจกรรมนั้นจะไม่ทำให้เขาพอใจก็ตาม

15. เป็นผู้ที่แสดงความโกรธออกมาโดยตรงเมื่อเขาได้รับความเสียหายหรือถูกรังแกและจะแสดงออกเพื่อป้องกันความถูกต้องของเขาด้วยเหตุผล การแสดงออกนี้จะมีมารยาทเหมาะสมกับปริมาณความเสียหายที่เขาได้รับ

16. เป็นผู้ที่แสดงความพอใจออกมาโดยตรงและจะแสดงออกอย่างเหมาะสมกับปริมาณและชนิดของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนั้น

17. เป็นผู้ที่สามารถอดทนหรืออดกลั้นต่อความผิดหวัง และภาวะคับข้องใจทางอารมณ์ได้ดี

18. เป็นผู้ที่มีลักษณะนิสัยและเจตคติที่ก่อรูปขึ้นอย่างเป็นระเบียบ เมื่อเผชิญกับสิ่งที่ย่างยากต่างๆ ได้

19. เป็นผู้ที่สามารถระดมพลังที่มีพลังอยู่ในตัวเอง ออกมาใช้ได้อย่างทันทีและพร้อมเพรียงและสามารถรวมพลังนั้นสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อความสำเร็จของเขา

20. เป็นผู้ที่ไม่พยายามเปลี่ยนแปลงความจริง ซึ่งชีวิตของเขาจะต้องดิ้นรนต่อสู้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด แต่เขายอมรับว่าบุคคลจะต้องต่อสู้กับตนเอง ฉะนั้นเขาจะต้องมีความเข้มแข็งให้มากที่สุดและใช้วิจารณญาณที่ดีที่สุด เพื่อผลจากคลื่นอุปสรรคภายนอก

เอ็กเบอร์ท (Egbert, 1980 : 11) กล่าวว่าผู้ที่มีสุขภาพจิตดี มีลักษณะดังนี้

1. รู้จักตนเอง สามารถพัฒนาสมรรถนะบุคลิกภาพได้เหมาะสมกับความเป็นจริง

2. เป็นผู้ที่ตั้งความหวังไปในทิศทางที่เป็นจริงได้

3. เป็นผู้ที่เข้าใจชีวิตและจุดมุ่งหมายในชีวิต

4. เป็นผู้ที่มีหลักในการดำรงชีวิต สามารถก่อให้เกิดความหวังของชีวิต

5. มีความสามารถในการปรับความคิด พฤติกรรม ตามสถานการณ์ของชีวิตแต่ละช่วงได้

6. สามารถเปิดเผยตนเอง สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้

กล่าวโดยสรุป ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีนั้นจะต้องมีร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ ปราศจากโรคภัย ต้องเข้าใจตนเอง มีความคาดหวังและความคิดไปในทางที่เป็นจริงได้ มีการแสดงออกของอารมณ์และพฤติกรรมได้

เหมาะสมกับสภาวะต่างๆ สามารถมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นได้ มีความกระตือรือร้นในชีวิต สามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างดีและสามารถเผชิญปัญหาชีวิตได้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

2.4.1. งานวิจัยในต่างประเทศ

แคปแลน และโอเดีย (Kaplan and O'dea. 1953 : 351 – 354) ได้ทำการวิจัยว่ามีสาเหตุอะไรบ้างที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพจิตของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยการให้ครูเขียนรายการเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจ และจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ในการทำงานของครูนั้น ถ้ามีภาระหน้าที่มากเกินไป สภาพแวดล้อมต่างๆเช่นอาคาร สถานที่ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ในการสอน ไม่เหมาะสมหรือเพียงพอและอาจทำให้เกิดความไม่พอใจ อันจะเป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตของครูเป็นอย่างมาก

สตรีกแลนด์ (Strickland. 1963 : 4598 – 4599) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูในรัฐ คาโรไลนาเหนือ ในด้านความมั่นคง ตำแหน่ง สภาพการทำงาน การบริหาร การนิเทศ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่าองค์ประกอบที่มีผลทางจิตใจในการปฏิบัติงานของครูเรียงจากที่มีอิทธิพลมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน
2. ความเอาใจใส่และความร่วมมือของครูใหญ่
3. ความเข้าใจและความร่วมมือของผู้ปกครอง
4. การมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
5. ความมีอิสระในการสอน
6. การได้รับคำแนะนำที่ดีจากผู้บริหาร
7. นโยบายของโรงเรียนดี

องค์ประกอบที่ทำให้ขวัญกำลังใจของครูต่ำลงได้แก่

1. มีงานธุรการ งานเสมียนให้ทำมาก
2. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากครูใหญ่
3. อาคารเรียนไม่เพียงพอ
4. ขาดการประสานงานในระหว่างเพื่อนร่วมงาน
5. มีชั่วโมงสอนมากเกินไป
6. เงินเดือนต่ำ
7. ขาดความร่วมมือและความสนใจจากผู้ปกครอง
8. นักเรียนมีวินัยที่ไม่ดี
9. ขาดวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่สำคัญสำหรับใช้ประกอบการสอน

คลาก (Clark. 1981 : 4224 – A) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความกดดันจากอาชีพของครูโรงเรียนรัฐบาล ในรัฐอาลาบามา พบว่าองค์ประกอบของงานที่ทำให้ครูอึดอัดใจมี 5 ประการได้แก่ความรู้สึกไม่พอใจในอาชีพ ความสัมพันธ์กับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน ปัญหาในการสอนและงานสอนหนักเกินไป

รัสเซลและคนอื่นๆ (Russell and others. 1987 : 269-274) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาวะ
ตึงเครียดในการทำงาน การสนับสนุนจากสังคมและอาการผิดปกติทางจิตและกายของครูประถมและครูมัธยม
ในรัฐไอโอวา สหรัฐอเมริกา จำนวน 316 คน พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำนาย
สภาวะตึงเครียดได้ 5.0 – 6.3 %

เชมเมอร์ ฮิลและบังอร โสรัส(Chemers, Hill and Soras. 1986 : 2-9) ได้ศึกษาอาจารย์ใหญ่
โรงเรียนระดับต้นและระดับที่สองในสหรัฐอเมริกา จำนวน 464 คน โดยใช้แบบวัดแอล พี ซี แบบวัดโครงสร้าง
งานของกลุ่มและแบบวัดอำนาจประจำตำแหน่งของฟีลเดอร์ รวมทั้งแบบวัดความเครียดในการทำงานของ
ฟีลเดอร์และคนอื่นๆ กับตรวจสอบสุขภาพทางกายด้วยวิธีการทางแพทย์ สำหรับสุขภาพจิตนั้นใช้แบบวัดของ
แลกเนอร์ (Lagner) ผลการวิจัยปรากฏว่า อาจารย์ใหญ่ที่มีลักษณะเหมาะสมกับกลุ่มจะมีความเครียดเกี่ยวกับ
งานทั้งในปัจจุบันและอนาคตน้อยกว่า ตลอดจนมีสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตดีกว่าอาจารย์ใหญ่ที่มี
ลักษณะไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของเขา

สรุปหน้าที่ที่มากเกินไป เครื่องอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม การ
บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อสุขภาพจิตของครู

2.4.2.งานวิจัยในประเทศ

ยนต์ ชุ่มจิต (2520 : 39 – 40) ได้ศึกษาสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานอันมีผลต่อสุข
ภาพจิตของครูอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 5 พบว่า สภาพปัญหาที่ทำให้ครูอาจารย์รู้สึก
หนักใจหรือไม่สบายใจเกิดความวิตกกังวลต่าง ๆ นั้น เรียงตามลำดับความสำคัญของปัญหาที่ได้คะแนนตั้งแต่
ร้อยละ 50 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีดังนี้คือ

1. นักเรียนไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็นหรือตอบคำถาม	64.00 %
2. ครูอาจารย์บางคนเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม	62.20 %
3. เด็กบางคนชอบก่อแกล้งเพื่อนในขณะที่เรียน	59.60 %
4. นักเรียนชอบละเมิดระเบียบของโรงเรียนเสมอเช่น มาสาย	
ไว้มายาว แต่งกายไม่เหมาะสม เล่นการพนัน ฯลฯ	56.00 %
5. ครูอาจารย์ชอบแบ่งเป็นกลุ่มโดยไม่จำเป็น	55.40 %
6. นักเรียนชอบทะเลาะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	54.80 %
7. ครูอาจารย์บางคนชอบทำตนเหนือกว่าคนอื่น	54.40 %
8. ครูอาจารย์บางคนชอบแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน	53.20 %
9. ครูอาจารย์ถูกยืมไปใช้งานที่อื่น	52.40 %
10. ระเบียบวินัยบางอย่างหละหลวม	51.20 %
11. นักเรียนไม่ค่อยสนใจเรียน	50.60 %
12. ครูอาจารย์ประจำชั้นมีงานที่ต้องทำมากกว่าครูพิเศษ	50.00 %

จินตนา บิลมาศ และคนอื่นๆ (2529 : 191-192) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของข้าราชการ
พลเรือนสรุปว่า ข้าราชการเพศหญิงจะมีสุขภาพจิตดีกว่าข้าราชการเพศชาย และกลุ่มข้าราชการเก่าที่มีอายุ
ราชการมานานจะมีสุขภาพจิตดีในการทำงานมากกว่ากลุ่มข้าราชการที่เพิ่งเข้ารับราชการ สำหรับตัวทำนายที่
สำคัญเกี่ยวกับลักษณะงานที่ตรงกับอุปนิสัยนั้นก็พบอีกว่า ข้าราชการเก่าที่ทำงานนานจะบอกว่ามีสุขภาพจิตที่
ดีในการทำงาน เนื่องจากเป็นงานที่ตรงกับอุปนิสัยส่วนตัวตนมากกว่ากลุ่มข้าราชการที่เพิ่งเริ่มทำงาน

นอกจากนั้นในการวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษาที่พินิจ สว่างคำ(2530 : 89-103) ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 120 คน ก็พบว่าผู้บริหารหญิงโสดมีปัญหาในการควบคุมอารมณ์หรือสุขภาพจิตมากที่สุดถึงร้อยละ 75 แต่ผู้บริหารหญิงที่สมรสแล้วกลับมีปัญหาเกี่ยวกับอารมณ์หรือสุขภาพจิตน้อยที่สุดคือร้อยละ 36 ในขณะที่ผู้บริหารชายทั้งโสดและสมรสแล้วกลับมีปัญหามีจำนวนมากปานกลางคือร้อยละ 50 ถึง 56

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 168) ได้ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงจะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตน้อย (คะแนนจากการวัดสุขภาพจิตต่ำแสดงว่ามีสุขภาพจิตดี) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติที่ดีต่อสภาพการทำงานในระดับสูงด้วย

จุฑาธิป วัชรานนท์ (2528 : ก) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานของผู้ใช้แรงงานโรงงานอุตสาหกรรม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยจัดสนทนากลุ่ม ซึ่งคัดเลือกผู้ใช้แรงงานจากโรงงานอุตสาหกรรม 3 แห่ง ในเขตจังหวัดนนทบุรี 2 แห่ง ในเขตจังหวัดปทุมธานี 1 แห่ง โรงงานทั้ง 3 แห่ง เป็นโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปได้จัดสนทนากลุ่มโรงงานละ 1 กลุ่มๆละ 8 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและสาเหตุของความเครียดจากการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานของผู้ใช้แรงงาน โรงงานอุตสาหกรรม มาจากลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและเศรษฐกิจ

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตพบว่า ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงาน บรรยากาศองค์การ ลักษณะของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานและสัมพันธภาพภายในครอบครัว ฯลฯ ปัจจัยดังกล่าวสามารถทำให้บุคคลมีสุขภาพจิตดี สามารถปรับตัวและติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้ดีขึ้น ดังนั้น สุขภาพจิตน่าจะมีส่วนสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

2.5 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในครอบครัว

ครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่สำคัญที่สุด ในฐานะที่เป็นสถาบันแรกที่มีหน้าที่หล่อหลอมบุคลิกภาพและถ่ายทอดวัฒนธรรมให้กับเยาวชน หากสถาบันหน่วยนี้ปฏิบัติหน้าที่ได้สมบูรณ์เพียงไรปัญหาสังคมต่าง ๆ ก็จะลดน้อยลงไป นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยจำนวนมากสนับสนุนว่า ครอบครัวมีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางอารมณ์ ทัศนคติต่อคนอื่น และตนเอง ความสามารถในการควบคุมตนเองและบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ส่วนประกอบด้านต่าง ๆ ของครอบครัว เช่น ความสะดวกสบาย การศึกษาของพ่อแม่ ฐานะเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่และลูกรวมทั้งคนในบ้าน (อัจฉรา สุขารมณ์. 2529 : 185) ซึ่งสอดคล้องกับ โคลแมนและแฮนแมน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 176 ; อ้างอิงจาก Coleman and Hammen. 1974) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของบรรยากาศในครอบครัวที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการของเด็ก ซึ่งได้แก่ ความรัก ความอบอุ่น การยอมรับการยกย่องเด็กบรรยากาศในครอบครัวซึ่งประกอบด้วยความรัก ความอบอุ่น และการยอมรับบุตรธิดาด้วยความเหมาะสม สมเหตุสมผลและสอดคล้องกับสถานการณ์มีความสำคัญแก่การพัฒนาการและความสมบูรณ์แห่งบุคลิกภาพของสมาชิกในครอบครัวนั้น ๆ

นักจิตวิทยาเชื่อว่า ครอบครัวมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลิกภาพสามารถจะช่วยหล่อหลอมให้เด็กมีความเจริญเติบโต สมบูรณ์ทั้งกายและใจ มีความเชื่อมั่นในตนเองที่มั่นคงไม่อ่อนไหวง่าย มีความหนักแน่นและเห็นคุณค่าของตนค้นพบคุณลักษณะเฉพาะตัว(Ego Identity)ของตนและมีแรงจูงใจที่จะเลียนแบบคุณลักษณะอันพึงประสงค์จากต้นแบบที่ดี เด็กจะต้องการมีคุณสมบัติต่าง ๆ เหมือนผู้ใหญ่ เช่น มีอำนาจ ความมี

พลังกำลัง ความสามารถและได้รับการยกย่องจากผู้อื่น หากครอบครัวมีความมั่นคง เป็นครอบครัวที่มีความสมบูรณ์ ก็พร้อมจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กได้ ครอบครัวจะส่งสอน อบรมให้เด็กมีบุคลิกภาพต่าง ๆ จากการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในและภายนอกครอบครัว (ยุวดี เทียรหมประสิทธิ์. 2536 : 78) การเรียนรู้เหล่านี้จะดำเนินต่อเนื่องเรื่อยไปตามลำดับของชีวิต ซึ่งการเจริญเติบโตและมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะประสบการณ์ในการทำงานจะเป็นประสบการณ์ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว (ทัศนยา บุญทอง. 2532 : 181)

2.5.1 สัมพันธภาพในครอบครัว (Family Relation)

สัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าได้ได้รับความรัก การดูแลอย่างดีในครอบครัว มีความรู้สึกอบอุ่นปลอดภัย มั่นใจในตนเองถึงความสัมพันธ์กับผู้อื่นในบ้าน สัมพันธภาพในครอบครัวมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลและการอยู่ร่วมกันในสังคมถ้าครอบครัวสมบูรณ์ด้วยระเบียบและคุณธรรมอันดีทุกประการแล้ว สมาชิกแต่ละคนก็จะอยู่ในสภาพสมาชิกที่ดีของสังคมที่ใหญ่ขึ้นตามลำดับของความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตสัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกในครอบครัวขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจของสมาชิกแต่ละคน เพราะความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในครอบครัวจะช่วยให้ความเป็นอยู่ในครอบครัวราบรื่น และทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีสุขภาพจิตที่ดี

มอร์โรว์ และวิลสัน (อัสรา อวอร์ด. 2540 : 45; อ้างอิงจาก Morrow and Wilson. 1961) ได้อธิบายถึงลักษณะของสัมพันธภาพภายในครอบครัวว่าประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์และสิ่งแวดล้อมในครอบครัว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการพักผ่อนหย่อนใจร่วมกันในครอบครัวมีการรักใคร่ผูกพันซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน และมีความกลมเกลียวสามัคคีปรองดองระหว่างสมาชิกในครอบครัวอีกด้วย

จรรยา สุวรรณทัต (ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. 2541 : 28; อ้างอิงจาก จรรยา สุวรรณทัต. 2530) ให้ความเห็นว่าความสัมพันธ์ที่ราบรื่นในครอบครัวจะเป็นเครื่องมือในการ ป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคลในครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้สรุปถึงปัจจัยที่มีส่วนในการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวไว้ดังนี้

1. สถานภาพทางเศรษฐกิจ-สังคมของครอบครัว กล่าวคือ ครอบครัวใดที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจไม่ขัดสน ย่อมนำมาซึ่งความสงบสุขของครอบครัว เกิดความกลมเกลียวสมัครสมานกันในครอบครัว

2. การรู้จักบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนสามารถปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของตนเอง พ่อแม่มีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนบุตร โดยใช้เหตุผลและบุตรเองก็มีหน้าที่เคารพเชื่อฟังให้การเลี้ยงดูพ่อแม่

3. การรู้จักลักษณะธรรมชาติและความต้องการมูลฐานของบุคคลแต่ละคนในครอบครัว พ่อแม่ที่พยายามเข้าใจลักษณะธรรมชาติของการเจริญเติบโตและความพร้อมที่จะช่วยเหลือเด็กเมื่อเกิดปัญหาเมื่อบุคคลในครอบครัวมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจกันก็ย่อมมีส่วนช่วยเสริมความสัมพันธ์อันดี

4. ความคงเส้นคงวาในการวางระเบียบวินัย

ลักษณะความสัมพันธ์ในครอบครัว ประกอบด้วย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยา เป็นจุดเริ่มของสัมพันธภาพที่สำคัญที่สุดในครอบครัวเพราะถ้าคู่สามีภรรยามีความรักใคร่ซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน พยายามปรับตัวเข้าหากันร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ตลอดจนรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในครอบครัวร่วมกัน ย่อมทำให้ครอบครัวมีความสุข แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าสามีภรรยามีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกัน ย่อมเกิดความขัดแย้งกัน

เสมอ อันจะทำให้ครอบครัวขาดความสงบสุข โดยเฉพาะบุตร เมื่อประสบกับสภาพการณ์ของความขัดแย้งนี้อยู่เป็นประจำย่อมได้รับความกระทบกระเทือนจิตใจ

2. สัมพันธภาพระหว่างบิดา มารดา และบุตร ความสัมพันธ์ที่มีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยา และเมื่อมีการให้กำเนิดบุตรแล้ว ความสัมพันธ์ในครอบครัวก็เพิ่มขึ้นเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบิดา มารดา และบุตรตามมา และความสัมพันธ์นั้นจะแน่นแฟ้นได้อยู่เสมอ ถ้าบิดามารดาทำตัวเป็นหลัก รักใคร่ผูกพันกันดี ความรักใคร่ผูกพันแน่นหนาของบิดามารดานั้น จะมีผลสะท้อนไปผูกพันรักใคร่ต่อบุตรให้แน่นแฟ้นต่อไปโดยปริยาย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพี่น้อง สัมพันธภาพระหว่างพี่น้องจะดีหรือไม่ จะแนบแน่นเพียงใด ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ในครอบครัวอันประกอบด้วยความสัมพันธ์พื้นฐานและลักษณะการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดา บิดามารดาใช้เวลาเอาใจใส่และใช้ความอดทนในการทำ ความเข้าใจกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ในครอบครัว เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีระหว่างบุตรด้วยกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวเป็นการรวมความสัมพันธ์ใน 3 ข้อแรกเข้าด้วยกัน ดังที่ ฮาวิกเอิร์สท (สมพงษ์ ธนัญญา. 2540 : 195-196 ; อ้างอิงจาก Mom Harvighurst. 1962) ได้อธิบายความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัว เป็นความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกัน มีการเผชิญหน้ากันและกัน ลักษณะของความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวดังกล่าวถ้าเป็นไปได้ด้วยดี ความขัดแย้งในครอบครัวก็จะไม่เกิดขึ้น หรือถ้าเกิดขึ้นก็จะไม่รุนแรง

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในครอบครัว

2.6.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

มูเลส และคองเกอร์ (Musses and Conger. 1965 : 250) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลที่มีต่อพัฒนาการของเด็กพบว่าพื้นฐานพฤติกรรมเด็กได้แก่ ความขยัน หมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเกิดขึ้นเนื่องจากบรรยากาศของบ้าน ถ้าทุกคนในบ้านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันก็จะแสดงพฤติกรรมที่ดีเป็นมิตร สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นด้วย

กรีนเบิร์ก ไชเกิลและไลท์ (ละอองทิพย์ พลาณภาพ. 2532 : 24; อ้างอิงจาก Greenberg Siegel and Leitch. 1983.) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของกลุ่มเพื่อนกับบิดามารดา ที่มีต่อสุขภาพจิตของวัยรุ่น ในด้านการมองคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในชีวิตในระดับชั้นมัธยมศึกษา ชอบว่าวัยรุ่นที่มีความใกล้ชิดกับมารดาและกลุ่มเพื่อน มีความสัมพันธ์กับการมองเห็นคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในชีวิต

ในสหรัฐอเมริกา มีงานวิจัยมากมายที่พยายามศึกษา เชื่อมโยงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างครอบครัวและงาน จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยของเทนบรูเนลและคณะ (Tenbrusel, et al. 1995 : 233; citing Tribune. 1992) พบว่า หลักใหญ่ของงานวิจัยเกี่ยวกับครอบครัวและงานจะศึกษาใน 3 ลักษณะ คือ (1) ศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (2) ศึกษาต่อเนื่องไปทั้งครอบครัวและงาน และ (3) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่งานมีอิทธิพลต่อครอบครัวหรือลักษณะที่ครอบครัวมีอิทธิพลต่องาน สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานกับสัมพันธภาพภายในครอบครัวนั้น จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษานั้นยังไม่พอ จะมีก็แต่งานวิจัยของ คาลเบิร์กและโรเซนฟีลส์พบว่า ครอบครัวและงานที่ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในเชิงลบ และงานวิจัยของเทนบรูเนลและคณะ (Tenbrunsel, et al. 1995 : 233 - 246) พบว่า ความผูกพันในครอบครัวของผู้หญิงมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันในงาน และลักษณะความสัมพันธ์ที่ปรากฏเป็นแบบทิศทางเดียว ส่วนผู้ชายพบว่าความผูกพันในครอบครัวมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันในงานแต่ความผูกพันใน

งานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในครอบครัวโดยลักษณะความสัมพันธ์เป็นแบบพลวัต (Dynamic System)

2.6.2 งานวิจัยในประเทศ

กุลวรรณ วิทยาวงศ์รุจิ (2526 : 58 - 29) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ของสัมพันธภาพภายในครอบครัว และการปรับตัวของวัยรุ่นที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนสหศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 499 คน ผลปรากฏว่าสัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัว โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .4534 นั่นคือเด็กวัยรุ่นที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวดีจะมีการปรับตัวดีแต่ถ้าเด็กวัยรุ่นมีสัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดี ก็จะปรับตัวไม่ดีไปด้วย

เตือนใจ ชันติสิทธิ์ (2535 : 13) กล่าวว่า ครอบครัวยุคใหม่เป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญมาก คนที่มีครอบครัวแล้วจะไม่ยึดงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียวจึงมีความเสี่ยงกับความล้มเหลวและผิดหวังในงานน้อยกว่าคนโสด เพราะต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัวด้วย

จรรยา สุวรรณทัต (ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. 2541 : 2; อ้างอิงจาก จรรยา สุวรรณทัต. 2530) ศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ของผู้หญิงจำนวน 110 คน ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง และสูง มีอายุระหว่าง 26-60 ปี โดยไม่คำนึงถึงสภาพสมรส และสถานภาพการทำงานพบว่า สถานภาพทางบ้านหรือครอบครัวของหญิงที่แต่งงานและมีบุตร ไม่ได้ก้าวก่ายหรือเป็นอุปสรรคขัดขวางการตัดสินใจในการทำงานนอกบ้านของผู้หญิง และสถานภาพในครอบครัวของผู้หญิงสามารถดำเนินควบคู่ไปด้วยกันเป็นอย่างดี

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในครอบครัวพบว่าบรรยากาศของบ้านความผูกพันในครอบครัว การปรับตัวเข้าหากัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในครอบครัวส่งผลต่อการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

2.7 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2.7.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2533 : 193) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของพนักงานโดยบรรยากาศองค์การสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์การเช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญกำลังใจและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

เดสเลอร์ (สมยศ นาวิการ และมุสตี รุมาคม. 2526 : 596; อ้างอิงจาก Desler. 1976 : ไม่มีเลขหน้า)สรุปว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง การรับรู้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์การที่มีต่อโครงสร้าง องค์การ การจ่ายค่าตอบแทน กระบวนการบริหารงาน การตัดสินใจสั่งการ การติดต่อสื่อสารและพฤติกรรมของคนในองค์การซึ่งประกอบด้วยความเอาใจใส่สนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้วางใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน การขจัดภัยอันตราย ความขัดแย้งและความสามัคคีกลมเกลียวของคนในองค์การ

สตัล (วรรณภา ณ สงขลา. 2530 : 18 ; อ้างอิงจาก Stahl. 1965 : 286) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึงตัวผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานปฏิบัติสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ส่วน

คูเปอร์ (จารย์ พรหมสุวรรณ. 2533 : 30 ; อ้างอิงจาก Cooper. 1958 : 31-33) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าหมายถึง สภาพของร่างกายเกี่ยวกับการทำงาน จำนวนงาน ขอบข่ายของงาน เครื่องอำนวยความสะดวก ความเหมาะสม ความพอเพียงของเครื่องมือเครื่องใช้ สอดคล้องกับ กิลเมอร์ (กิติมาปริดีติลล. 2529 : 325 ; อ้างอิงจาก Gilmer. 1966 : 280-283) ให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง แสง เสียง ชั่วโมงการทำงาน

สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง องค์ประกอบต่างๆในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน การให้รางวัล เป้าหมายของหน่วยงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน วิธีการทำงาน การตัดสินใจ การอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

2.7.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิจิตร วรุตบางกูร (2521 : 145) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ดังนั้น องค์การจึงสมควรจัดสถานที่ทำงานและบริเวณให้สะอาดสวยงาม พร้อมติดตั้งอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ ยิ่งกว่านั้นการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานยังทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงานในด้านต่างๆและทำให้รู้จุดอ่อนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยให้เข้าใจสภาพการณ์ต่างๆภายในหน่วยงาน ได้ดังนี้

- 1. เข้าใจถึงผลกระทบขององค์การต่อคนและบุคลิภาพของคนกระทบต่อหน้าที่ต่างๆของคนในองค์การรวมทั้งความสามารถของคนในองค์การเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต
- 2. สภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยในการศึกษาด้านการบริหารงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่างๆของการบริหารที่มีต่อคน ต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

2.7.3. องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แอสติน (ทัศนีย์ จารุรัตน์จามร. 2536 : 18 ; อ้างอิงจาก Astin. 1972 : 67)กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง พฤติกรรม เหตุการณ์ บรรยากาศทางวิชาการแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร ด้านอาคารสถานที่ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 1. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกลุ่มเพื่อนหมายถึง ปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันนับว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อครูเพราะเพื่อนร่วมงานสามารถให้กำลังใจในเรื่องต่างๆไปและให้ความมั่นใจรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จ ช่วยยุยงให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆและช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดหรือประสบการณ์ใหม่ๆซึ่งส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูอาจารย์ เพราะในสถาบันการศึกษามีลักษณะการรวมตัวจับกลุ่มกันซึ่งลักษณะการรวมตัวของกลุ่มดังกล่าวจะมีผลต่อความพึงพอใจถ้ากลุ่มเพื่อนมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง เข้าอกเข้าใจกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กล่าวโดยสรุปแล้ว สภาพแวดล้อมด้านเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน ความประพฤติ เจตคติและค่านิยมเพราะถ้าสภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อนดี ทำให้เกิดความรักความผูกพันความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 2. สภาพแวดล้อมในด้านการเรียนการสอนหมายถึง การถ่ายทอดความรู้และทักษะแนวความคิดและอุดมการณ์ทั้งหมดให้ปรากฏในตัวนักเรียน กระบวนการดังกล่าวอาจรวมถึงวิธีการในการถ่ายทอดการเรียนรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นระหว่างนักเรียนกับครูผู้สอน องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานคือ การจัดห้องเรียน บรรยากาศในการเรียนการสอน คุณภาพของครูผู้สอน วิธีการสอน หลักสูตร เจตคติที่ดีของครูผู้สอนต่อวิชาที่สอน

3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารหมายถึง นโยบายและระเบียบการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องบริหารไปในทางที่จะทำให้สถานศึกษาเต็มไปด้วยบรรยากาศแห่งมิตรภาพ เพื่อนร่วมงานภายในสถาบันมีความอบอุ่น มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็น มีความสุขสบายใจ อยากมาทำงาน มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น จะเห็นได้ว่าระบบบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องมีสภาพที่คล่องตัว มีอิสระในการดำเนินการทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารด้านงบประมาณและการบริหารงานด้านวิชาการ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ปกติจะหมายถึง อาคารเรียน อาคารประกอบการ ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา นอกจากนั้นยังรวมถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสะดวกสบายต่าง ๆ เช่น สภาพเมืองและชุมชนที่อยู่รอบสถานศึกษา สภาพทางด้านภูมิศาสตร์ ที่ตั้งของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมทางด้านอาคารสถานที่หรือสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติที่เหมาะสมมีความสงบเพียงพอสำหรับใช้ความคิดห่างจากเสียงรบกวนเช่น เสียงของยานพาหนะหรือโรงงานต่าง ๆ นอกจากนั้นโรงเรียนควรมีสนาทิมหุ้และบริเวณที่ร่มรื่น มีการกำหนดสถานที่ของกิจกรรมต่าง ๆ จำเป็นต้องพิจารณาไม่ให้เกิดการรบกวนกันขึ้น เช่น สถานที่ประชุมหรือบรรยากาศทางวิชาการไม่ควรอยู่ใกล้กับบริเวณการจัดกิจกรรมทางด้านกีฬาซึ่งมีการเชียร์ส่งเสียงดังจนก่อให้เกิดความเครียด

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีหลายองค์ประกอบ ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน การให้รางวัล เป้าหมายของหน่วยงาน ความผูกพันในหน่วยงาน วิธีการทำงาน การให้การอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สำหรับการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2 ด้านได้แก่ ลักษณะทางกายภาพ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

ลักษณะทางกายภาพ

วีจิตร วรุตบางกูร (2521 : 17) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดบริเวณและเน้นความสวยงาม ความเป็นระเบียบ ทำให้มีเจตคติที่ดีต่องานและยังช่วยลดปัญหาความกดดันต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ การปรับอุณหภูมิภายในอาคารสถานที่ทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่ทำอะไรผิดพลาดอยู่เสมอ ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน แสง สี เสียง การมองเห็นต้องให้พอเหมาะพอดีกับสภาพการทำงานต้องคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอย ประหยัดและมีประสิทธิภาพ จะต้องคำนึงถึงความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆจะต้องได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชา เพื่อให้ความสะดวกในการใช้งานของผู้ปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 82-83) ได้เสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการครูในสังกัด ดังต่อไปนี้

1. จัดแสงสว่างให้เพียงพอ เพราะต้องใช้สายตาในการอ่านและเขียนหนังสืออยู่เสมอ
2. จัดห้องเรียนให้สะอาด มีระเบียบ จะทำให้ห้องเรียนมีบรรยากาศน่าอยู่น่าอาศัย
3. ห้องเรียนจะต้องปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก
4. การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินไปและอุปกรณ์มากขึ้น

มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

เพื่อความสะดวกในการทำงานภายในสถานศึกษา ปริญญา อังศุสิงห์ (2521 : 11) ได้แบ่งส่วนต่างๆของสถานศึกษาออกเป็น 11 ส่วนดังนี้คือ

1. ห้องเรียนทั่วไปหมายถึง ห้องเรียนโดยทั่วไปที่ใช้เรียนและสอนตามปกติ ไม่มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากการเรียนการสอนตามปกติ
2. ห้องเรียนเฉพาะวิชาหมายถึง ห้องเรียนพิเศษที่มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพื่อกิจกรรมต่างๆ มากกว่าห้องธรรมดาเช่น ห้องปฏิบัติทางวิทยาศาสตร์ โรงฝึกงาน ห้องคหกรรมศาสตร์ เป็นต้น
3. โรงอาหารหมายถึง บริเวณที่ใช้เป็นที่รับประทานอาหารของสถานศึกษา ซึ่งรวมไปถึงบริเวณจ่ายอาหาร รับส่งของและประกอบอาหาร บริเวณเก็บของและทำความสะอาด เป็นต้น
4. ห้องประชุมหมายถึง บริเวณอาคารที่ใช้เพื่อการประชุม การบรรยายและประกอบกิจกรรมต่างๆ บริเวณนี้จะต้องจุคนได้มากคือ ประมาณร้อยละ 30 ของนักเรียนทั้งหมด จะต้องออกแบบพิเศษเพื่อใช้ในการฟัง การพูด การถ่ายเทอากาศ สี แสงและเสียงจึงต้องใช้หลักการทางด้านการศึกษาและหลักสถาปัตยกรรมวิศวกรรมมากกว่าอาคารอื่นๆ
5. อาคารอำนวยการอาคารนี้มักจะอยู่ในส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการติดต่อและประสานงานของสถานศึกษา เป็นหน่วยรวมของจักรกลต่างๆ ที่สำคัญ บริเวณนี้มักประกอบไปด้วย ห้องผู้บริหารระดับต่างๆ ห้องประชุมย่อย ห้องธุรการ การเงิน ทะเบียนและพัสดุ เป็นต้น
6. ห้องสมุดหรือศูนย์การศึกษาหมายถึง อาคารที่ใช้เป็นศูนย์หนังสือและสื่อการเรียนการสอนทุกชนิด ภายในห้องสมุดจะประกอบด้วยบริเวณสำหรับกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ บริเวณอ่านหนังสือ บริเวณเก็บหนังสือ
7. บริเวณที่พักผ่อนหย่อนใจหมายถึง อาคารที่ส่งเสริมพลาสมาและสุขภาพจิต บริเวณดังกล่าวอาจอยู่ในอาคารหรือบริเวณภายนอกอาคารก็ได้เช่น โรงพลศึกษา ห้องอาบน้ำแต่งตัว ห้องดนตรี สระว่ายน้ำ ศาลาพักผ่อนและสนามกีฬา
8. บริเวณเพื่อกิจกรรมนันทนาการหมายถึง บริเวณที่ใช้ส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ทั้งในและนอกหลักสูตรเช่น กิจกรรมลูกเสือและสนามกีฬา เป็นต้น
9. บริเวณเพื่อบริการสาธารณูปโภคได้แก่ บริเวณที่จัดไว้เพื่อให้เกิดการอยู่ดีกินดี มีความสะดวกสบายในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่บริการเกี่ยวกับประปา โทรศัพท์ เป็นต้น
10. เส้นทางจราจรและที่จอดรถพาหนะหมายถึง การจัดทำและแบ่งแยกทางสัญจรในสถานศึกษาให้เด่นชัดและใช้การได้ดีเพื่อขจัดอุปสรรคอันตรายจะเกิดขึ้นได้จึงมักจะแบ่งแยกเส้นทางสำหรับรถยนต์ไว้สำหรับบริการต่างๆ ทางเดินเท้า ทางเชื่อมระหว่างอาคารควรแยกออกจากกัน นอกจากนี้ยังต้องเตรียมบริเวณสำหรับจอดรถพาหนะชนิดต่างๆ อีกด้วย
11. บริเวณที่พักอาศัยบริเวณเหล่านี้ถือว่าเป็นที่พักอาศัยซึ่งมีประโยชน์ใช้สอยแตกต่างไปจากอาคารอื่นๆ ที่กล่าวมาแล้ว สถานศึกษาส่วนใหญ่จะมีบ้านพักครู บ้านพักคณงานภารโรงในโรงเรียนประจำขนาดใหญ่

วิจิตร วรุตบางกูร (2535 : 145) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน องค์การจึงควรจัดสถานที่ที่ทำงานและบริเวณที่ทำงานให้สะอาดสวยงาม ติดตั้งอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับประทวน สมบูรณ์ (2542 : 53 – 54) ได้กล่าวถึงสภาพการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบายและให้ความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีประโยชน์ต่อองค์การคือช่วยลดอัตราการเข้าออกของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงานน้อยลง ช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน ในขณะที่ ประชุม รอดประเสริฐ (2538 : 112) ได้ให้

ความสำคัญกับสวัสดิการ(Welfare) ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของบุคคลที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความรักงาน เต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพที่ดี

จากการที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะทางกายภาพหมายถึง ลักษณะของการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นระเบียบสวยงาม ขนาดของห้องเรียนไม่คับแคบ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สะดวก มีการจัดห้องเรียนสะอาดและสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ การจัดอาคารเรียน อาคารประกอบ โรงฝึกงานและโรงอาหารสอดคล้องกับการทำกิจกรรม มีการปรับแสงสว่างภายในตัวอาคารเหมาะสมกับสภาพของกิจกรรม สถานที่ตั้งของอาคารเรียน อาคารประกอบไม่ใกล้และไกลจนเกินไปสะดวกในการติดต่อ การวางผังบริเวณอาคารสถานที่ต่างๆเหมาะสม

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

ประวีณ ณ นคร (2527 : 13) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นกิจกรรมหรือบริการใดๆที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ทำให้คนงานมีความมั่นคงในอาชีพ นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ส่วนสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 241) ให้ความหมายของคำว่าประโยชน์เกื้อกูลหมายถึง เป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือเงินเดือนได้แก่ การอนุญาตให้ลาไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาหยุดโดยได้รับเงินเดือนเนื่องด้วยเหตุเจ็บป่วย การได้รับโบนัส บำเหน็จบำนาญ เงินสงเคราะห์อื่นเช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน

กิตติมา ปรีดีติลล (2532 : 112-113) ได้แบ่งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่หน่วยงานจัดขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ชนิดคือ

1. ปัจจัยที่เป็นตัวเงินได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าอาหาร ค่าทำการนอกเวลา เงินช่วยเหลือบุตร บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

2. ปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงินได้แก่สิทธิในการลากรณีต่างๆการขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ต่างๆ ฯลฯ เป็นต้น เครื่องอำนวยความสะดวกในการสอนเช่น แผนที่ หนังสือประกอบการสอน เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องฉายสไลด์และสไลด์ เป็นต้น เครื่องอำนวยความสะดวกในการสื่อสารภายใน โทรศัพท์ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโรเนียว เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานเช่น น้ำดื่ม ตู้เย็น พัดลม ห้องอาบน้ำ

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลหมายถึง การได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและบริการต่างๆได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร การได้รับความสนับสนุนให้ศึกษาต่อและอบรมเพิ่มเติม การได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอนได้แก่ แผนที่ หนังสือ เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องสไลด์ สื่อการสอนต่างๆได้รับความสะดวกเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารได้แก่ โทรศัพท์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโรเนียว เครื่องพิมพ์ดีด

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาจสรุปได้ว่า บรรยากาศในการทำงาน ความพร้อมทางปัจจัยอันได้แก่สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ปัจจัยดังกล่าวล้วนจะมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของครู ทั้งนี้ เนื่องจากบรรยากาศการทำงานที่ดีจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักสามัคคีมีความเข้าใจกัน มีขวัญและกำลังใจดีรวมทั้งยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจโดยมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูกับบุคคลฝ่ายอื่นๆอันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้อย่างดีในที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยสารพัดช่างในกรุงเทพมหานคร จาก 4 สถานศึกษา คือ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง และวิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา ปี พ.ศ. 2545 จำนวน 175 คน เป็นครูชาย 66 คน และครูหญิง 109 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยสารพัดช่างในกรุงเทพมหานคร จาก 4 สถานศึกษา คือ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง และวิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา ปี พ.ศ. 2545 จำนวน 175 คน เป็นครูชาย 66 คน และครูหญิง 109 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติและเพศ

สถานศึกษา	จำนวน		รวม
	เพศชาย	เพศหญิง	
วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร	20	40	60
วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี	18	22	40
วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง	12	21	33
วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา	16	26	42
รวม	66	109	175

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลจะเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 3 เป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60
- ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว
- ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
- ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันของท่าน

1. เพศ
() หญิง () ชาย

2. อายุ ปี

3. สถานภาพสมรส
() โสด () คู่ () หม้าย

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพ โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยและสร้างนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ แสดงตัว - เก็บตัว

2. ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามบุคลิกภาพ แสดงตัว - เก็บตัว ของกาญจนา ควรรสุภา (2516 : 108-110)

3. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพ แสดงตัว - เก็บตัว ตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2 จำนวน 20 ข้อ และให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธีลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันของท่าน ให้ท่านอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่าเป็นจริงตรงกับพฤติกรรมที่ ปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด แล้วตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงทุกครั้ง
จริง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านเกือบทุกครั้ง
จริงบ้าง	หมายถึง ข้อความนั้นบางครั้งตรงกับความเป็นจริงของท่าน บางครั้งไม่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
000	ข้าพเจ้าวุ่นวายใจเมื่ออยู่กับคนไม่รู้จัก ข้าพเจ้าชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

ข้อคำถามเชิงบวก		ข้อคำถามเชิงลบ
(คะแนน)		(คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประมาณค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร (วิเชียร เกตุสิงห์ 2538 :9)

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 2.99	หมายถึง ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว
คะแนนเฉลี่ย	3.00 – 5.00	หมายถึง ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

ตอนที่ 3 เป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60

แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60 เป็นเครื่องมือวัดคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60 = Thai General Health Questionnaire 60) ของเดวิส โกลด์เบิร์กและพอล วิลเลียมส์ (David Goldberg and Paul Williams. 1988) แปลเป็นภาษาไทยโดยนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ (2539 : 1-17) ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์รามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล สำหรับประเทศไทยได้มีการทดลองใช้ในปี พ.ศ. 2538 ในประชาชนเขตหนองจอก 100 คน ที่มารับบริการของหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ของโรงพยาบาลรามาธิบดี ได้ค่าความเชื่อมั่น .83 แบบสอบถามไทยจี เอช คิว 60ประกอบด้วยคำถาม 60 ข้อ เป็นแบบคัดกรองปัญหาสุขภาพจิตเบื้องต้น ไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้ คำชี้แจง ให้ตอบคำถาม โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าคำตอบให้ใกล้เคียงกับสุขภาพและความรู้สึกของท่านในปัจจุบันหรือในช่วงสองถึงสามสัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

- ข้อ 0 สามารถมีสมาธิจดจำสิ่งที่ท่านกำลังทำอยู่ได้
- () ดีกว่าปกติ
 - () เหมือนปกติ
 - () แยกว่าปกติ
 - () แยกว่าปกติมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

ดีกว่าปกติ	ให้	0 คะแนน
เหมือนปกติ	ให้	0 คะแนน
แย่กว่าปกติ	ให้	1 คะแนน
แย่กว่าปกติมาก	ให้	1 คะแนน

การแปลความหมาย (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ. 2539 : 1-17)

ใช้การนับคะแนนทั้งหมดแล้วนำมารวมกันและมีจุดตัดคะแนน ที่ 11/12 การแปลผลมีดังนี้

คะแนน	0 - 11	หมายถึง	สุขภาพจิตปกติ
คะแนน	12 - 60	หมายถึง	สุขภาพจิตบกพร่อง

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

- 1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยและสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ ที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว
- 2. ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว โดยศึกษาจากแนวความคิดของ วิไล พัวรักษา (2541 : 151)
- 3. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว ตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2 จำนวน 10 ข้อ และให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธีลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงบ้างแต่บางครั้งก็ไม่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย
ไม่จริงเลย	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงเลย

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
0	ครอบครัวของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่ข้าพเจ้ามีความสำคัญในการดำเนินชีวิต					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
	(คะแนน)	(คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
ไม่จริงเลย	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร (วิเชียร เกตุสิงห์ 2538 : 9)
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัวไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัวปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัวดี

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

- ศึกษาเอกสารงานวิจัยและสร้างนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
- ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของ วิไล พัวรักษา (2541 : 164-165) และพรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : 96-98)
- ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2 จำนวน 36 ข้อ และให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธีลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตัวอย่างแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง	โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด
จริง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก
จริงบ้าง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงบ้างแต่บางครั้งก็ ไม่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง
จริงน้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	<u>ลักษณะทางกายภาพ</u> ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจกับความสะอาดของที่ทำงานเครื่องมือ เครื่องใช้มีจำนวนไม่เพียงพอ ในขณะที่ทำการเรียนการสอน					
00	<u>ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล</u> ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในสวัสดิการต่างๆที่วิทยาลัยจัดให้					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	ข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร (วิเชียร เกตุสิงห์ 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานดี

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยและสร้างนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในปฏิบัติงาน
2. ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามกับของ พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : 96-98) เสาวรัตน์ จุรัตน์ (2535) และประกายทิพย์ พิชัย (2539)
3. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2 จำนวน 90 ข้อ และให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธีลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู

- คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- | | | |
|----------------|---------|---|
| จริงที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด |
| จริง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก |
| จริงบ้าง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงบ้างแต่บางครั้งก็
ไม่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง |
| จริงน้อย | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย |
| จริงน้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด |

ข้อ	ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	<u>สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา</u> การสั่งงานของผู้บังคับบัญชาไม่เป็นที่ยอมรับของท่าน					
00	<u>สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน</u> ท่านยอมรับความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วม งานตามระดับความสามารถของแต่ละบุคคล					
000	<u>สัมพันธภาพกับนักเรียน</u> ครูส่วนใหญ่ให้ความเป็นกันเองกับนักเรียน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	ข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

- ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร (วิเชียร เกตุสิงห์ 2538 : 9)
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูไม่ดี
- คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูดี

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือโดยดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดกรมอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณ พลอยเลื่อมแสง อาจารย์ ดร. พาสณา จุฬรัตน์ และอาจารย์ไพศาล อันประเสริฐ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้จากข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2. หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยนำแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติของครู วิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูวิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้ววิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อ โดยใช้ t -test และเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถามดังนี้ แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 17 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.668 ถึง 5.539 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว จำนวน 8 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.043 ถึง 4.950 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 33 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.732 ถึง 5.292 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 80 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.668 ถึง 7.603

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพเท่ากับ .9586 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว เท่ากับ .9143 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ .9785 และแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ .9914 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปยังนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ เพื่อขออนุญาตใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอส คิว 60 ฉบับแปลเป็นภาษาไทย

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อนำไปขออนุญาตจากกรมอาชีวศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยนำหนังสืออนุญาตจากกรมอาชีวศึกษา ยื่นต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างทั้ง 4 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง และวิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2545 และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2545 โดยแจกแบบสอบถามไปจำนวน 214 ฉบับ ได้รับคืนมา 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.78

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์คือตอบครบทุกข้อ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับแล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science Version) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยใช้การคำนวณ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย
 - 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ
 - 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย $t - test$
 - 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน
 - 3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านต่าง ๆ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1
 - 3.2 ค้นหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมาย ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนประชากร
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F – Distribution
df	แทน	Degree of freedom
SS	แทน	Sum of squares
MS	แทน	Mean Squares
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้คะแนนดิบ
Z	แทน	สมการพยากรณ์สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้คะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Y	แทน	สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู
X_1	แทน	เพศหญิง
X_2	แทน	เพศชาย
X_3	แทน	อายุ
X_4	แทน	สถานภาพโสด
X_5	แทน	สถานภาพคู่
X_6	แทน	สถานภาพหม้าย
X_7	แทน	ประสบการณ์ในการทำงาน
X_8	แทน	บุคลิกภาพ

- X₉ แทน สุขภาพจิต
- X₁₀ แทน สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว
- X₁₁ แทน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1. ข้อมูลทั่วไป คิดคำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆโดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
- 3. วิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

- ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้
- ตอนที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยสารพัดช่างกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มประชากร จำแนกตามเพศ และ สถานภาพสมรส
 - ตอนที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว สิ่งแวดล้อมในการทำงาน
 - ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมในครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู
 - ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู

ผลการศึกษาค้นคว้า

- ตอนที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มประชากร จำแนกตามเพศ และ สถานภาพสมรส ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ และ สถานภาพสมรส

ตัวแปร	ระดับของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	หญิง	109	62.3
	ชาย	66	37.7
	รวม	175	100.0
สถานภาพสมรส	โสด	61	34.9
	คู่	114	65.1
	หม้าย	0	0
	รวม	175	100.0

จากตาราง 2 พบว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยสารพัดช่างกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้างนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 175 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าครูส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.3 รองลงมาได้แก่ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37.7 เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าครูส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 34.9 และไม่มีสถานภาพสมรสหม้าย จึงคิดเป็นร้อยละ 0

ตอนที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในการปฏิบัติงานของครู อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต สัมพันธภาพระหว่างครูกับ สมาชิกในครอบครัว สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการ ปฏิบัติงานของครู อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต สัมพันธภาพระหว่างครูกับ สมาชิกในครอบครัว สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปร	ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน N = 175		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคะแนนเฉลี่ย
1. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู	3.1280	.3080	ปานกลาง
2. อายุ	42.26	8.93	วัยผู้ใหญ่
3. ประสบการณ์ในการทำงาน	17.93	9.07	ปานกลาง
4. บุคลิกภาพ	3.4118	.2476	แสดงตัว
5. สุขภาพจิต	4.8457	8.0754	ดี
6. สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว	4.0821	.6653	ดี
7. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.0170	.5458	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยของ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู 3.1280 แสดงว่า มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการ ปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง อายุของครู มีค่าเฉลี่ย 42.26 แสดงว่าอายุของครูอยู่ในวัยผู้ใหญ่ ประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 17.93 แสดงว่าประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง บุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.4118 แสดงว่ามีสุขภาพจิตดี สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว มีค่า เฉลี่ย 4.0821 แสดงว่าสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัวอยู่ในระดับดี สิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.0170 แสดงว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมในครอบครัว ด้าน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ เพศหญิง เพศชาย อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพสมรสคู่
 ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₀	Y
X ₁	1.000	-1.000**	.170*	.025	-.025	.125	-.020	-.022	.012	.016	.113
X ₂		1.000	-.170*	-.025	.025	-.125	.020	.022	-.012	-.016	-.113
X ₃			1.000	-.298**	.298**	.920**	.048	-.057	-.150*	.101	.073
X ₄				1.000	-1.000**	-.337**	.060	.001	.027	.016	.100
X ₅					1.000	.337**	-.060	-.001	-.027	-.061	-.100
X ₇						1.000	.062	-.041	-.168*	.114	.069
X ₈							1.000	-.121	.269**	.098	.228**
X ₉								1.000	-.227**	-.112	-.066
X ₁₀									1.000	.089	.121
X ₁₁										1.000	.623**
Y											1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่ามีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู มีตัวแปร 2 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .01 ได้แก่ ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ (X_8) และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (X_{11}) สำหรับตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู มีตัวแปร 8 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรเพศหญิง (X_1) เพศชาย (X_2) อายุ (X_3) สถานภาพสมรสโสด (X_4) สถานภาพสมรสคู่ (X_5) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_7) สุขภาพจิต (X_9) สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว (X_{10})

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ดังแสดงในตาราง 5 – 6

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Stepwise

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	2	6.877	3.439	61.432**
Residual	172	9.628	.0559	
Total	174	16.505		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปร 2 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ จึงคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE _b	β	R	R ²	F
X_{11}	.342	.033	.607	.623	.389	109.947**
X_{11}, X_8	.209	.073	.168	.646	.417	61.432**
R = .646						
R ² = .417						
SE = .2366						
a = 1.380						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู มี 2 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (X_{11}) และบุคลิกภาพ (X_8) ซึ่งตัวแปรทั้งสองตัวนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 41.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.380 + .342X_{11} + .209X_8$$

สมการพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .607X_{11} + .168X_8$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร ด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในการปฏิบัติงานของครู
2. เพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในการปฏิบัติงานของครู จากตัวแปร ด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อม
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู
2. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยสารพัดช่างในกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 สถานศึกษาคือ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา และวิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี ปี พ.ศ. 2545 จำนวน 175 คน เป็นครูชาย 66 คน และครูหญิง 109 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยสารพัดช่างในกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 สถานศึกษาคือ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา และวิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี ปี พ.ศ. 2545 จำนวน 175 คน เป็นครูชาย 66 คน และครูหญิง 109 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลจะเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพเป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธีลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.668 ถึง 5.539 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9586

ตอนที่ 3 เป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทยจี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60 = Thai General Health Questionnaire 60) ของเดวิส โกลด์เบิร์กและพอล วิลเลียมส์ (David Goldberg and Paul Williams. 1988)

แปลเป็นภาษาไทยโดย นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์และคณะ (2539 : 1-17) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 แบบสอบถามไทยจี เอช คิว 60 ประกอบด้วยคำถาม 60 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธีลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.043 ถึง 4.950 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9143

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธีลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.732 ถึง 5.292 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9785

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธีลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 80 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.668 ถึง 7.603 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9914

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปยังนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ เพื่อขออนุญาตใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทยจี เอช คิว 60 ฉบับแปลเป็นภาษาไทย
2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อนำไปขออนุญาตจากกรมอาชีวศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยนำหนังสือขออนุญาตจากกรมอาชีวศึกษา ยื่นต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างทั้ง 4 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวงและวิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2545 และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2545 โดยแจกแบบสอบถามไปจำนวน 214 ฉบับได้รับคืนมา 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.78
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ คือตอบครบทุกข้อปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับแล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science Version) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยใช้การคำนวณ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู มีตัวแปร 2 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ได้แก่ ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ(X_8) และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (X_{11})

2. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีตัวแปร 8 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรเพศหญิง(X_1) เพศชาย(X_2) อายุ(X_3) สถานภาพสมรสโสด (X_4) สถานภาพสมรสคู่(X_5) ประสบการณ์ในการทำงาน(X_7) สุขภาพจิต(X_9) สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว(X_{10})

3. ตัวแปรที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู มี 2 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (X_{11}) และบุคลิกภาพ (X_8) ซึ่งตัวแปรทั้งสองตัวนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 41.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมการที่สามารถพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นดังนี้

4.1 สมการพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.380 + .342X_{11} + .209X_8$$

4.2 สมการพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้คะแนน

มาตรฐาน

$$Z = .607X_{11} + .168X_8$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู มี 2 ตัวแปร อภิปรายได้ดังนี้คือ

1.1 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าครูที่มีบุคลิกภาพดีต้องมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานดีด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมซึ่งทำให้บุคคลมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพชอบเข้าสังคม กระฉับกระเฉง ชอบปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ทำอะไรขึ้นอยู่กับโลกภายนอกจะมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้ดี ดังที่ รัชนิลาชโรจน์ (2527 : 293-294) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพที่ดีนั้น จะต้องสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สตรอม (Strom. 1969 : 387-389) ที่ได้ศึกษาบุคลิกภาพของผู้ที่ได้รับปริญญาทางการเรียนจากมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย จำนวน 125 คน เป็นชาย 83.6% และหญิง 16.4% มีอายุตั้งแต่ 26 – 60 ปี ผลปรากฏว่า ผู้ได้รับปริญญาเอกทางการศึกษากลุ่มนี้ ประกอบด้วยบุคคลมีอารมณ์ดีมากคะแนนของกลุ่ม แสดงความโน้มเอียงชัดเจนมากในการที่จะเป็นผู้มีการแสดงออกสูง มีความมั่นใจในตนเองในทางที่ดี มีการปรับตัวตามสภาวะแวดล้อมได้ดีมาก ชอบสมาคม ชอบอยู่ในกลุ่ม เป็นที่ทราบกันดีแล้วว่าการปฏิบัติงานของครูนั้นต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากมายนับตั้งแต่ผู้บริหารเพื่อนร่วมงาน นักเรียน

ผู้ปกครอง ศึกษานิเทศก์และหน่วยงานอื่นที่มาติดต่อเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา บทบาทและภาระหน้าที่ของครู เป็นหน้าที่ที่ต้องบริการสังคม เผยแพร่ให้ความรู้แก่สาธารณชนโดยทั่วไป การสร้างบุคลิกภาพท่าทีที่เป็นมิตร มีการแสดงออกอย่างเหมาะสมจะช่วยให้เกิดความเชื่อถือในระหว่างการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

1.2 สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 แสดงว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะทำให้ครูมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลดีด้วย ทั้งนี้เพราะการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นระเบียบสวยงาม ขนาดของห้องทำงานไม่คับแคบ เป็นสัดส่วน มีสภาพแวดล้อมทางด้านอาคารเรียน สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติที่เหมาะสม ติดตั้งอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐาน มีการปรับแสงสว่างภายในตัวอาคารเหมาะสมกับสภาพของกิจกรรม สถานที่ตั้งของสถานศึกษาไม่ใกล้และไกลเกินไป สะดวกในการติดต่อ มีการจัดวางผังอาคารสถานที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตลอดจนการได้รับความสะดวกในเรื่องของการเปิดถ่ายคำตอบแทนและบริการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อและอบรมเพิ่มเติม จะช่วยส่งเสริมสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฉัฐสินี หาญกิตติชัย (2541 : 54) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนราธิวาส พบว่าตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานได้แก่สถานที่ทำงานวัสดุอุปกรณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของประทวน สมบูรณ์ (2542 : 53-54) ที่ศึกษาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ได้กล่าวถึงสภาพการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบายและให้ความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงานมีประโยชน์ต่อองค์กรคือ ช่วยลดอัตราการเข้าออกของพนักงานเจ้าหน้าที่ ทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงานน้อยลง ช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน ในขณะที่ประชุม รอดประเสริฐ (2538 : 112) ได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการ (Welfare) ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของบุคคลที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความรักงาน เต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพที่ดี

2. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 8 ตัวแปร อภิปรายได้ดังนี้

2.1 เพศหญิงไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู แสดงว่าครูหญิงบางคนมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะครูหญิงมีความสุภาพ อ่อนโยน มีบุคลิกภาพท่าทีที่เป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส มีการแสดงออกอย่างเหมาะสมจึงทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น แต่ครูหญิงบางคนมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะครูหญิงบางคนเป็นคนไม่มนุษยสัมพันธ์ หงุดหงิด-โมโหง่าย-ใจร้อน มีการแสดงออกการควบคุมอารมณ์ไม่ดีจึงทำให้มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับบุคคลอื่น ตามที่อุบล ภัตตะ (2535 : 24) กล่าวว่า ความแตกต่างในแง่ความสามารถในการทำงานระหว่างเพศลดน้อยลง แต่ความแตกต่างระหว่างเพศ ยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอนก สงสุวรรณ (2533 : 81) ที่ศึกษาทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานพบว่าครูชายและครูหญิง มีทัศนะต่องานและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

2.2 เพศชาย ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู แสดงว่าครูชายบางคนมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะครูชายมีความใจกว้างสุภาพ มีความมั่นใจในตนเองและปรับตัวตามสภาวะแวดล้อมได้ดี มีอารมณ์ขัน จึงทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น แต่ครูชายบางคนมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะครูชายบางคนมีบุคลิกภาพท่าทีไม่เป็นมิตร ขาดมนุษยสัมพันธ์ ขัดแย้งกับผู้อื่นบ่อยๆ มีการแสดงออกอย่างไม่เหมาะสมจึงทำให้มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปลายมาศ ขุนภักดี (2533 : 97) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

2.3 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู แสดงว่าครูที่มีอายุน้อยบางคนมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะครูที่มีอายุน้อยบางคนมีประสบการณ์ในการทำงานมาก เข้าใจสังคมเข้าใจคนรวมทั้งตัวเองยอมรับความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ และปรับตัวให้เข้ากับ ความเปลี่ยนแปลง ยอมรับความสามารถของคนอื่นจึงทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นและครูที่มีอายุน้อยบางคนยอมรับความสามารถของตนเองและยอมรับความสามารถของคนอื่น ยอมรับความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆและปรับตัวให้เข้ากับ ความเปลี่ยนแปลง จึงทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น แต่ครูที่มีอายุน้อยหรือครูที่มีอายุน้อยบางคนมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะครูที่มีอายุน้อยหรือครูที่มีอายุน้อยบางคนขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ไม่ยอมรับแนวความคิดใหม่ๆมีพฤติกรรมเฉื่อยชา เกิดความเบื่อหน่ายกับงานซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานและมีผลกระทบโดยตรงต่อการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับผู้ร่วมงานคนอื่น/ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสเปียร์ (Spear. 1980 : 179) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิตกับปัจจัยทางกายภาพและความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนประกันชีวิตในรัฐเนวาดา 150 คน ใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาข้อมูลทางกายภาพได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ อายุ เพศ ความสูง น้ำหนัก สถานภาพการสมรส การศึกษาและใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยาเพื่อศึกษาความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่าปัจจัยทางกายภาพและความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิต

2.4 สถานภาพโสด ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู แสดงว่าครูที่มีสถานภาพโสดบางคนมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะครูโสดไม่ต้องมีการะในการดูแลครอบครัว เช่นสามี ภรรยา บุตรธิดา ขณะเดียวกันก็ได้รับแรงสนับสนุนจากบิดา มารดา พี่น้อง ซึ่งมีส่วนช่วยส่งเสริมในการปฏิบัติงานจึงทำให้มีเวลาทุ่มเทให้กับการทำงาน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น จึงทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น แต่ครูที่มีสถานภาพโสดบางคนมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะครูที่เป็นโสด เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานไม่มีคู่คิดคอยให้คำปรึกษา ขาดสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจมีผลให้เกิดความเครียด ทำให้มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับบุคคลอื่นในขณะปฏิบัติงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปราณี เกกิงผล (2527 : 46) ที่ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา พบว่าครูโสดและครูที่สมรสแล้วมีปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชิดหทัย ผลานันต์ (2541 : 69) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าไม่พบความสัมพันธ์ของสถานภาพการสมรสกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

2.5 สถานภาพสมรสคู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู แสดงว่าครูที่มีสถานภาพสมรสคู่บางคนมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส เมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและการทำงาน ก็เป็นที่ปรึกษาสามารถระบายความคับข้องใจในการปฏิบัติงาน ช่วยลดความเครียดในการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก สามารถที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดีด้วย แต่ครูที่มีสถานภาพสมรสคู่บางคนมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะครูต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่นสามี ภรรยาหรือบุตรธิดา มีเวลาทุ่มเทให้กับงานได้น้อย มีเวลาเป็นส่วนตัวน้อย ความช่วยเหลือเกื้อกูลบุคคลอื่นลดน้อยลง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อยลง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและมีผลกระทบโดยตรงต่อการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานอื่นๆ ทำให้มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของไพโรจน์ กลินกุลลาบ (2533 : 192) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง ที่กล่าวว่าครูที่สมรสแล้วเมื่อมีปัญหา ก็สามารถปรึกษาหารือกับครอบครัวได้ ทำให้ลดแรงกดดันในการปฏิบัติงาน ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของประพาพรัตน์ บุรีรัตน์ (2535 : 69) ที่กล่าวว่าคนที่สมรสแล้วอาจมีปัญหาภายในครอบครัว มีปัญหาความยุ่งยากในการจัดแบ่งเวลาให้ครอบครัวและการทำงาน ทำให้เกิดความกดดันมากกว่าคนโสดอันเป็นผลมาจากความขัดแย้งในครอบครัว ดังนั้นจึงทำให้บุคคลเหล่านี้เกิดความเครียดและนำปัญหาเหล่านี้ไปเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจึงทำให้มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับบุคคลอื่นในขณะที่ปฏิบัติงานด้วย

2.6 ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู แสดงว่าครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานบางคนมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจะมีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับระบบการทำงาน มีความอดทนต่อแรงกดดันในการทำงาน จึงทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน แต่ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานบางคนมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานบางคนอาจเกิดความเบื่อหน่ายจากการปฏิบัติงานซ้ำๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะเวลานาน ความคาดหวังที่ตั้งไว้เกี่ยวกับงานไม่เป็นดังหวัง ยืงนานวันยิ่งทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่งผลกระทบต่องานและการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานคนอื่นทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ไม่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิยม ยอดวิเศษ (2521 : 47-50) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 พบว่าครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกับครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันและสอดคล้องผลการวิจัยของเอนก สงสุวรรณ (2533 : 80) ที่ศึกษาทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานไม่ส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

2.7 สุขภาพจิต ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู แสดงว่าครูที่มีสุขภาพจิตดีบางคนมีกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะครูที่มีสุขภาพจิตดีย่อมมีการแสดงออกในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสมทั้งกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและนักเรียน มีการแสดงออกการควบคุมอารมณ์ดี จึงทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น แต่ครูที่มีสุขภาพจิตไม่ดีบางคนมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะอาจมีปัญหาคือเป็นงานฉุกเฉิน ต้องมีการเตรียมการสอนล่วงหน้านอกจากต้องสอนนักเรียนแล้วครูยังต้องปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น งานธุรการ งานบุคลากร ทำให้เกิดความเครียดซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิตและส่งผลต่อสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานทำให้มีสัมพันธภาพที่

ไม่ดีในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพนิดา ผกานรินทร์ (2544 : 89-90) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร พบว่าสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุวรรณ ศรีสว่าง (2541 : 73) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อสุขภาพจิตครูมากที่สุด ดังนั้น จึงสรุปไม่ได้ว่าสุขภาพจิตไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานหรือมีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู

2.8 สิ่งแวดล้อมในครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ของครู แสดงว่าสิ่งแวดล้อมในครอบครัวของครูบางคนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะครูบางคนครอบครัวอาจมีการสนทนาร่วมกัน มีการให้ความช่วยเหลือ เป็นห่วงใยเอาใจใส่ดูแลสมาชิกในครอบครัวเป็นอย่างดี การมีสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวจะช่วยสร้างความมั่นใจในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วย ซึ่งการมีความมั่นใจในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นช่วยให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น แต่สิ่งแวดล้อมในครอบครัวของครูบางคนมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเพราะครูบางคนครอบครัวไม่มีการช่วยเหลือห่วงใยกัน ขาดการสนทนาร่วมกัน สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวห่างเหิน ประสพการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัวไม่ดีทำให้ขาดความมั่นใจและไม่ไว้วางใจในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่การมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเทนบรุนเซลและคณะ (Tenbrunsel, et al. 1955 : 233-246) พบว่าความผูกพันในครอบครัวของผู้หญิงมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันในงาน และลักษณะความสัมพันธ์ที่ปรากฏเป็นแบบทิศทางเดียว ส่วนผู้ชายพบว่า ความผูกพันในครอบครัวมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันในงานแต่ความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในครอบครัวโดยลักษณะความสัมพันธ์เป็นแบบพลวัต (Dynamics System)

3: ตัวแปรที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู มี 2 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด อภิปรายได้ดังนี้คือ

3.1 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู เป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพราะการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความเป็นระเบียบสวยงาม ขนาดของห้องทำงานไม่คับแคบ ปราศจากขยะ มีการปรับแสงสว่างเหมาะสมกับกิจกรรม ติดตั้งอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐาน สถานที่ตั้งของสถานศึกษาไม่ใกล้และไกลเกินไป สะดวกในการติดต่อ มีการจัดวางผังอาคารต่างๆอย่างเหมาะสม ตลอดจนได้รับความสะดวกในเรื่องของการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและบริการต่างๆ การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อและอบรมเพิ่มเติม จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักสามัคคี มีความเข้าใจกัน มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู ดังที่ วิจิตร วรุตบางกูร (2535 : 145) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบราวน์ (Brown. 1987 : 2384-A) ที่ศึกษาความผูกพันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอเรกอนและพอร์ตแลนด์ ได้ศึกษาตัวแปรด้านบุคคล สภาพแวดล้อมและภูมิหลังของบุคคล พบว่าตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันที่จะคงอยู่ได้อย่างมีนัยสำคัญ

3.2 บุคลิกภาพ ส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู เป็นอันดับที่สอง ทั้งนี้เพราะครูที่มีบุคลิกภาพที่ดีชอบเข้าสังคมชอบสังสรรค์ เปิดเผยช่างพูด สนุกสนานชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น

มองโลกในแง่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส สามารถปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ มีความยืดหยุ่น มีการแสดงออกอย่างเหมาะสมจะช่วยให้สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรจิรา บุญทอง (2545 : 57) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง สายธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่ม กรุงเทพมหานคร พบว่าบุคลิกภาพส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง กลุ่มธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่ม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นอันดับแรก ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของครูให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารสามารถแก้ไขและส่งเสริมสัมพันธภาพได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพราะเป็นตัวที่ส่งผลเป็นอันดับแรก ผู้บริหารควรดำเนินการในเรื่องของภูมิทัศน์ภายในสถานศึกษาอย่างจริงจัง และปรับปรุงแก้ไขในเรื่องของการจัดแบ่งสัดส่วนของห้องทำงานกับห้องปฏิบัติการ เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วนจัดแบ่งพื้นที่สำหรับการจอดรถอย่างเพียงพอ จัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้กับครูอย่างทั่วถึง

1.2 จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ตัวแปรด้านบุคลิกภาพส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู เป็นอันดับที่สอง ดังนั้น ครูควรสำรวจบุคลิกภาพของตนเองตลอดเวลาไม่ปล่อยให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อบุคคลรอบข้างที่ปฏิบัติงานร่วมด้วยโดยเฉพาะนักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่มาติดต่องาน ด้วย โดยครูอาจเข้ารับการอบรมสัมมนาตามหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานเอกชน ปรับพฤติกรรมการแสดงออกให้เหมาะสมเพื่อส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นๆ ในขณะปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมอื่นๆ ที่มีผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูเช่นทัศนคติต่อวิชาชีพครู ตำแหน่งทางวิชาการ ภาระงานและนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่นครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เป็นต้น

2.3 ควรมีการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู ด้วยเทคนิคทางจิตวิทยาเช่นกิจกรรมกลุ่ม เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสงวณ. (2524). *สุขภาพจิตในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- _____. (2527). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กรมการแพทย์. (2529). *คู่มือสุขภาพจิตสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข*. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- กรองแก้ว บำรุงศรี. (2520). *การอบรมเรื่องการบริหารการพยาบาล*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์. (2506). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ร.ส.พ.
- กาญจนา ควรสุม. (2516). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแสดงตัว-เก็บตัว ความรู้สึกรับผิดชอบ และคุณธรรมแห่งพลเมืองดี*. ปรินูญานินท์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติมา ปริดีติลก. (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.
- _____. (2532). *การบริหารและการนิเทศเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัทอักษรพัฒนา จำกัด.
- กิตติพร ปัญญาภิบาล. (2515). *สุขภาพจิตของครูในโรงเรียนมัธยม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กุลวรรณ วิทยาวังศรีจุ. (2526). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับการปรับตัว*. ปรินูญานินท์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จันทยา สุวรรณแสง. (2533). *การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บำรุงสาสน์.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2531). "ปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับมันสมองในข้าราชการพลเรือน," *รายงานการวิจัย*. กรุงเทพฯ : ถ่ายเอกสาร.
- จรรยา สุวรรณทัต. (2530). "การสื่อสารในครอบครัว," *การวิจัยและแนวทางปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตริยา ไชยศรีพรหม. (2529). *ลักษณะบุคลิกภาพการปรับตัวของเด็กนักเรียนมัธยมศึกษา (ม.1-ม.6) ใน กรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานินท์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา บิลมาศ และคนอื่นๆ. (2529). *รายงานการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา ญาติบรรทุ. (2529). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จุฑาธิป วัชรานนท์. (2528). *การศึกษาปัญหาและสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม*. นนทบุรี : กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- จำรูญ พรหมสุวรรณ. (2533). *การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- ไฉไล ไชยเสวี. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัว การมีส่วนร่วมในสังคม ความพึงพอใจในชีวิต ความวิตกกังวลในสภาพการสูงอายุและการสนับสนุนทางสังคมกับสุขภาพจิตของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ โรงพยาบาลตำรวจ*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ชนนุช บุญสิทธิ์. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับเพื่อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนกุหลาบวิทยาลัยราชวินิต กรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยพร วิชาวุธ. (2530). *เอกสารการสอนชุดวิชามนุษยศาสตร์กับสังคม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณรงค์ อ่อนาม. (2537, พฤศจิกายน-ธันวาคม). "หลักในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี," *เพิ่มผลผลิต*. 33(6) : 5-6.
- ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). *ปัจจัยด้านครอบครัวการทำงานและลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ*. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนา บุญทอง. (2528). "กรณีเลือกสรรการพยาบาลมารดาและการพยาบาลจิตเวช," *เอกสารจัดประกอบการสอนวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ : นำถึงการพิมพ์.
- _____. (2532). "การพยาบาลกับการพัฒนาบุคลิกภาพ," *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทัศนีย์ จารุรัตน์จามร. (2536). *ทัศนะของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- เทือน ทองแก้ว. (2527, เมษายน). "ทีมงาน," *มิตรครู*. 26(4) : 42-44.
- ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคนอื่นๆ. (2539, กรกฎาคม-กันยายน). *ความเชื่อถือได้และความแม่นยำของ General Health Questionnaire ฉบับภาษาไทย*. 41(3).
- บุญศรี ปราบ ณ ศักดิ์ และศิริพร จิรวรรณกุล. (2538). *การสื่อสารเพื่อคุณภาพการพยาบาล*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บ้านาญ บำรุงรส, พ.ด.ท. (2534). *ขวัญกำลังใจของตำรวจภูธรในจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ปริญญา อังสุสิงห์. (2521). *การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ปลื้ม อุดมเลขกะ. (2533). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาล
ประจำการกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าหอผู้ป่วย.*
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การพยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประกายทิพย์ พิชัย. (2539). *“ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง กรุงเทพมหานคร,”* ปรินญา
นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประติพันธ์ อูปรมัย. (2527). *วิทยาการสอน.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วิกตอรี เพาเวอร์พอยท์.
- ประนอม สโรชมาน. (2522). *เอกสารประกอบการบรรยายจิตวิทยาทั่วไป ฉบับที่ 2.* กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2538). *“การบริหารบุคคลทางการศึกษา,” เอกสารประกอบคำสอนวิชา บริหาร
541.* กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประทวน สมบูรณ์. (2542). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญ
ศึกษา จังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ประมวล ดิฉินสัน. (2514, ตุลาคม – ธันวาคม). “สุขภาพจิต,” *อาจารย์สาร.* 2(5) : 18-19.
- ประวีณ ณ นคร. (2527, ธันวาคม). “สวัสดิการแรงงาน : ด้อยหรือเด่นกว่าสวัสดิการข้าราชการ,” *วารสาร
ข้าราชการ.* 29(12) : 13-19.
- ปิยะรัตน์ นุชผ่องใส. (2530). *ผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่าง
บุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1.* ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริการงานบุคคล.* กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- _____. (2539). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม.* กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- เปลื้อง ณ นคร. (2495). *จิตวิทยาครุศาสตร์.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช พระนคร.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). *สุขภาพจิตเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ : บัณฑิตการพิมพ์.
- ฝน แสงสิงแก้ว. (2521). *สุขภาพจิตศึกษา.* กรุงเทพฯ : กองสุขภาพจิต.
- พินิจ สว่างคำ. (2530). *“ปัญหาการควบคุมอารมณ์และความเครียดกับนักบริหาร,” หนังสือที่ระลึก
ประจำปี.* เล่มที่ 4 สถาบันข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : ประชาชน.
- พนัส หันนาคินทร์. (2524). *หลักการบริหารโรงเรียน.* กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- พรพรรณ คงประสิทธิ์. (2524). *บรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ
มหาวิทยาลัยมหิดล.* ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรินทร์ สุตันมฤตะ. (2535). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความเครียด
ภาวะเครียดจากการปฏิบัติงานและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของพยาบาลในหออภิบาล
ผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลอายุรศาสตร์
และศัลยศาสตร์). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ เบ็นจะมก และกมลรัฐ อินทรทัศน์. (2541). *“ศิลปะการสื่อสาร,” ศิลปะการดำเนินชีวิต,*
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พิไลรัตน์ ทองอุไร. (2529). *สัมพันธภาพระหว่างบุคคลทางการพยาบาลจิตเวช*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม.
- พิสิทธิ์ ปทุมบาล. (2532). *ผลของการเข้ากลุ่มแบบ Sensitivity Training ต่อการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปิญญู สาร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- มณี ดีประสิทธิ์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล อัตมโนทัศน์ สัมพันธภาพเชิงช่วยเหลือของพยาบาลประจำการกับความสามารถในการตัดสินใจทางการพยาบาลฉุกเฉินของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- มาลินี อยู่โพธิ์. (2525). *การทดลองการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต่อการพัฒนาการปรับตัวทางสังคมด้านสัมพันธภาพกับเพื่อน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- มณฑนา ปิยะมาดา. (2541). *“การสำรวจคุณลักษณะของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2520). *สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 5*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ยุวดี เทียรณประสิทธิ์. (2536). *เอกสารประกอบการสอนวิชาจิตวิทยา 323:จิตวิทยาวัยรุ่น*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รัชนี้ लाखโรจน์. (2527). *คหกรรมศาสตร์ทั่วไป เล่ม 2*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ละเมียด ลิ้มอักษร. (2516, มิถุนายน-กรกฎาคม). “ปัญหาของครู,” *วารสารแนะแนว*. 7 (27) : 57-65.
- ละอองทิพย์ พลาภาพ. (2532). *สุขภาพจิตกับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของเด็กที่อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณภา ณ สงขลา. (2530). *บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. สารนิพนธ์-ปริญญารัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วนิช บรรจง. (2507, พฤศจิกายน). “ครูกับสุขวิทยาทางจิต,” *วิทยาสาร*. 16(6) : 26-27.
- วารุณี ธรรมาพิช. (2534, มีนาคม). “การพัฒนาบุคลิกภาพ,” *การศึกษากรุงเทพมหานคร*. 14(1) : 6.
- วิทยา เทพยา. (2520). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วิทยา ปิ่นทอง. (2539). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*. สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- วิจิตร วรุตบางกูร. (2521). *การวางแผนและพัฒนาสถานศึกษา*. สมุทรปราการ : ขนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา.
- _____. (2535). *การวางแผนผังและพัฒนาสถานศึกษา*. สมุทรปราการ : ขนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา.
- วิจิตร อาวะกุล. (2526). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- ✓ _____. (2528). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2537). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์การพิมพ์.
- วิไล พัวรักษา. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วีระ ไชยศรีสุข. (2533). *สุขภาพจิต*. กรุงเทพฯ : แสงศิลป์การพิมพ์.
- ศิริรัตน์ ผุดผ่อง. (2540). *ผลการฝึกสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนตามรูปแบบของจอยซ์และคณะของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ✓ศิริรัตน์ บุญอริยะ. (2538). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2539). *"ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ รู้เขา รู้เรา,"* หมอชาวบ้าน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัด กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ คศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมประสงค์ โอวาทกา และณวีวรรณ สัตยธรรม. (2539). *การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต*. นนทบุรี : บุชรินทร์การพิมพ์.
- สมพงษ์ ธนปัญญา. (2540). *"ประมวลประเด็นแนวคิดการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว," สถาบันครอบครัวมุมมองของนักสวัสดิการสังคม*. กรุงเทพฯ : สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา.
- สมยศ นาวิการ และสุสติ รุมาคม. (2526). *องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- สิริลักษณ์ ดันชัยสวัสดิ์. (2535). *รายงานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์*. สงขลา : คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- สาโรช บัวศรี. (2528). *มหาวิทยาลัยกับเสรีภาพทางวิชาการ*. ฝ่ายโสตทัศนศึกษา สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สายหยุด จำปาทอง. (2529, พฤศจิกายน). "บทบาทของครูกับการพัฒนาสังคม," *วิทยาสาร*. 84(11): 21-27.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *ก้าวสู่มาตรฐานการเรียนรู้สู่ทักษะชีวิตแนวคิด แนวทางในการพัฒนาเด็กให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขและเป็นพลังสร้างสรรค์โลกให้งดงาม*. กรุงเทพฯ : สำนักงานโครงการพิเศษ.

สุรางค์ จันทน์เอม. (2527). *สุขวิทยาจิต*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.

สุรีย์ โกลากุล และคนอื่นๆ. (2529, มกราคม-มิถุนายน). "สุขภาพจิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ," *วารสารจิตวิทยาคลินิก*. 17(1): 18-24.

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). *การบริหารการพยาบาล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จีระการพิมพ์.

สุโท เจริญสุข. (2515). *จิตวิทยาการเรียนการสอนตามแนวพุทธปรัชญาและจิตวิทยาแผนใหม่*. โรงพิมพ์แพร่พิทยา.

✓พัฒนา เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา. (2541, 19 กรกฎาคม). "ชีวิตและสุขภาพผู้ได้บังคับบัญชาสมบูรณ์แบบ," *เดลินิวส์*. หน้า 24.

สุภา มาลากุล ณ อยุธยา. (2527, กันยายน). "พุดจาประสาชาวบ้านเรื่อง สุขภาพจิต," *วารสารสุขภาพจิต*. 7(1): 59-69.

สุภาพรรณ โคตรจรัส. (2527). *สุขภาพจิต เล่ม 1 จิตวิทยาการดำรงชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2522). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

แสงทอง ปุรสสุวรรณ. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

เสาวรัตน์ จุรัตน์. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

สวัสดี สุวรรณอักษร. (2517, มกราคม-กุมภาพันธ์). *แรงงานครู*. จันทรเกษม 116 : 70-74.

โสภา ขปิลมันน์. (2542). *พัฒนาตนเองทางเลือกที่คุ้มค่าในยุคสังคมวิกฤต*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

หัตยา มัทยาท. (2541). *ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานและปัจจัยทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

✓อารี เพชรผุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

อารมณ จินดาพันธ์. (2536). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

อาภา ภมรบุตร. (2524). *จิตวิทยาในการปกครอง*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อัจฉรา สุขารมณ. (2529). *จิตวิทยาคลินิกเกี่ยวกับเด็ก*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- อัสนา อารณ. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมและปัจจัยทางเชิงสังคมกับความสามารถในการดูแลสุขภาพตนเองของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*.
ถ่ายเอกสาร.
- โอษฐ์ วาริรักษ์. (2539). *สู่ความเป็นเลิศในการบริการสุขภาพ*. กรุงเทพฯ : กระทรวงสาธารณสุข.
- Arnold, H.J. and Feldman, D.C. (1980). *Organization Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Albert B. Hood , Raza Riahincjed and Ahmad. (1984, November). "The Development of Interpersonal Relationship in College," *Journal of College Student Personal*. 25(6) : 498-502 Publishers Dubuque, 1983.
- Chickering, S.W. (1969). *Education and Identity*. Sanfrancisco : Jossey Bass.
- Cumming, H.H. (1969). *Improving Human Relation*. Washington D.C.: National Caunseil for the Social Student.
- Carkhuff, R.R. and Berenson, B.G. (1977). *Beyond Counseling and Therapy*
- Clark, Ernestiltart. (1981, April). "An Analysis of Occupation Stress Factors as Perceived by Public school Teacher," *Dissertation Abstracts International*. 40(7) : 422 a-A.
- Eysenck, H.J. (1970). *The Structure of Human Personality*. New Jerisy : Barnes Nobel. Inc.
- Egbert, E. (1980, September). "Concept of Wellness," *Journal of Psychiatric Nursing and Mental Health Service*. 18(8) : 9-12.
- Fenton, Norman. (1954). *Mental Hygiene in School Practice*. Stanford University Press, Stanford. 465p.
- Gordon, Leonard V. (1963). *Manual of Gordon Personal Profile*. New York : Test Department of Harcourt, Brece and World.
- Garton, Richard A. (1983). *School Administration and Supervision : Leadership Challenges and Opportunities*. Losalgerlis : W.M.C. Brown Company Publisher Dubuque.
- Hall C.S., and Lindsey, Gardner (1957). *Theories of Personality*. New York : John Wikly and son.
- Hill, Earl Augustus. (1984). "The Impact of Self-Role Congruence Lenth of Service, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Propensity to Leave : Study of Community College Instructors of Developmental Remedial Courses," *Dissertation Abstracts International*. 45(1) : 94-A.
- Haigh, Charles. (1989, September). "Need Satisfaction, Job Satisfaction, Civil Litigation, and Voluntary Job Turnover Among Patrolmen in Connecticut Police Departments," *Dissertation Abstracts International*. 51(3) : 695-A.
- Hurlock, E. B. (1978). *Child Development*. 6 th ed., Tokyo : Mc Graw-Hill.
- Kaplan, I. and O'Dea, J.D. (1953, January). "Mental Health Hazards in School," *Education Leadership*. 10(1) : 351-354.
- Kaplan, Louis and others. (1980). *Comprehensive Textbook of Psychiatry*. Baltimore : William and Wilkins.

- Kelly, L.Y. (1968). *Dimension of Professional Nursing*. 3 rd ed. New York : Macmillan Company.
- Lawrence, F. (1976). "Student Perception of the Classroom Learning Environment in Biology, Chemistry and Physics," *Journal of Research in Science Teaching*. 13 : 315-323.
- Lawrence, R. M. and Lawrence, SA. (1987, February). "*The Nurse and job related street Responses and Self dependency,*" Nursing Forum. 23(2) : 45-51.
- Martin M.Chammers Fiedler, Fred E., and Linda Morgan. (1976). *Improving Leadership Effectiveness : the Leader Match Concept*. New York : John Wiley and Sons Inc.
- Monroe, W.S. (1960). *Encyclopedia of Education Research*. New York : The Macmillan.
- Mouly, George J. (1965). *Psychology of Effective Teaching*. 2 th ed.
- Musses, P.H. John, J. (1965). *Child Development and Personality*. 3 rd ed. New York : Harper and Row.
- _____. P.H. John, J. (1969). *Child Development and Personality*. 3 rd ed. New York : Harper and Row.
- Maslach and Jackson. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout," in *Journal of Occupational Behavioral*. 41(2) : 99-113.
- Redl, Friitz, and Wattenberg, William W., (1951). *Mental Hygiene in Teaching*. Harcourt, Brace and Company, Inc., 562p.
- Rossano, Emmalon. (1985, March). "Factors Associated with the Turnover Intentions of Ohio Cooperation Extension Country Agents," *Dissertation Abstracts International*. 46(9) : 2530-A.
- Russel, Daniel W., Elizabeth Altmaier and Dawn Van Velzen. (1987, April). "Job-Relation Stress, Social Support and Burnout Among Classroom Teacher," *Journal of Applied Psychology*. 72(2) : 269-274.
- Strom, Robert D. (1969). *Psychology for the classroom*. Englewood Cliffs : Prentice-Hall.
- Strickland, Benjamin F., (1963, June). "A Study of Factors Affecting Administrative Unit of North California," *Dissertation Abstracts*. 23(12) : 4598–4599A.
- Schultz, William C. (1966). *FIRO : A three diminution theoryof Interpersonal Behavior*. New York : Rinihart.
- Sasse R. (1975). "*Person to Person,*" Proria II. New Jersey : Prentice – Hall.
- Tenbrusel, A.E. and et al. (1995, March). "*Dynamic and static work family Relationship,*" Organizational Behavior and Diccision Precess. 63(3) : 223–240.
- Withall. John. (1979, March). "The Development of a Classrooms," *The Journal of Experimental Education*, 17 : 317-361.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความร่วมมือและแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เลขที่ 4066
วันที่ 16 มิ.ย. 2545
เวลา 12.01 น.

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5726, 5644

ที่ ทม 1012/ 3756

วันที่ 18 มิถุนายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางวรรณ อาภาอกุล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง อาจารย์ไพศาล อันประเสริฐ และ อาจารย์พาสนา จุลรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางวรรณ อาภาอกุล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

รศ.ดร.พจนนิต วัฒนกุล

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

11/2545

หน้า

1- 19 มิ.ย. 45

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

1- 19 มิ.ย. 45

1- 19 มิ.ย. 45

1- 19 มิ.ย. 45

1- 19 มิ.ย. 45

1- 19 มิ.ย. 45

1- 19 มิ.ย. 45

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์)
หัวหน้าภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา

ที่ ทม 1012/ 52.27



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 25 กรุงเทพฯ 10110

๒๕ กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอให้ใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิตเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนา นิลชัยโกวิทย์

เนื่องด้วย นางวรรณ อาภาอตุล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง รองศาสตราจารย์อารี พันธุ์มณี และ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทยจี.เอส.คิว. 60 เพื่อนำไปใช้วัดสุขภาพจิตกับครูอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี จำนวน 30 คน ในระหว่างเดือนกรกฎาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางวรรณ อาภาอตุล ได้ใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิตดังกล่าว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ 54045



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙๙ กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางวรรณ อาภาอตุล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง รองศาสตราจารย์อารี พันธุ์มณี และ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกรกฎาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางวรรณ อาภาอตุล ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ ๔๔๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔๔๔๔ กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางวรรณ อาภาอตุล นิติระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง รองศาสตราจารย์อารี พันธุ์มณี และ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิติมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวน 208 คน ในวิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา และวิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางวรรณ อาภาอตุล ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และจะกรุณามีหนังสือแจ้งไปยังวิทยาลัยในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 02-664-4119



ที่ ศธ 0911/ 3.9.1/1

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๒๔ กรกฎาคม 2545

เรื่อง การขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อ้างถึง หนังสือบันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ ทม 1012/5409 ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2545

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

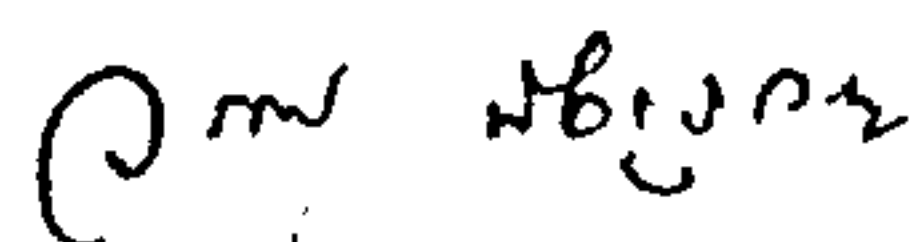
ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งว่า นางวรรณ อาภาอดุล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา รวม 4 แห่ง เพื่อทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร" รายละเอียดทราบแล้ว นั้น

กรมอาชีวศึกษา พิจารณาแล้วอนุญาตให้ นางวรรณ อาภาอดุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำสารนิพนธ์ ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 4 แห่ง ได้

อนึ่ง แบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาอนุญาตให้ใช้เก็บข้อมูล จะมีตราประทับและลายมือชื่อกำกับที่มุมบนด้านขวาของทุกแผ่น เพื่อเป็นต้นแบบในการเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาส่งผลงานการทำสารนิพนธ์ให้กรมอาชีวศึกษาทราบในโอกาสต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นางวราพรรณ น้อยสุวรรณ)

ศึกษานิเทศก์ 9 ทำหน้าที่

หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์

ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์

โทร. 0-2281-5555 ต่อ 1802



ที่ ศธ 0911/ 3275

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๒๑ กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 71 ชุด

ด้วย นางวรรณ อาภาอดุล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร" มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลในสถานศึกษาของท่าน

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นางวรรณ อาภาอดุล แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลได้ สำหรับการตอบแบบสอบถามขอให้ตอบชุดที่มีตราประทับเท่านั้น และเมื่อดำเนินการเสร็จแล้วขอให้ส่งแบบสอบถามคืนบุคคลดังกล่าวด้วย จักขอบคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางวราพรรณ น้อยสุวรรณ)

ศึกษานิเทศก์ 9 ทำหน้าที่

หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์

ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์

โทร. 0-2281-5555 ต่อ 1802



ที่ ศธ 0911/ 3275

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๒๑ กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 47 ชุด

ด้วย นางวรรณ อาภาอดุล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร" มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลในสถานศึกษาของท่าน

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นางวรรณ อาภาอดุล แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลได้ สำหรับการตอบแบบสอบถามขอให้ตอบชุดที่มีตราประทับเท่านั้น และเมื่อดำเนินการเสร็จแล้วขอให้ส่งแบบสอบถามคืนบุคคลดังกล่าวด้วย จักขอบคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางวราพรรณ น้อยสุวรรณ)

ศึกษานิเทศก์ 9 ทำหน้าที่

หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์

ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์

โทร. 0-2281-5555 ต่อ 1802



ที่ ศธ 0911/ 3275

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๒๑ กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 41 ชุด

ด้วย นางวรรณ อาภาอดุล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร" มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลในสถานศึกษาของท่าน

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นางวรรณ อาภาอดุล แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลได้ สำหรับการตอบแบบสอบถามขอให้ตอบชุดที่มีตราประทับเท่านั้น และเมื่อดำเนินการเสร็จแล้วขอให้ส่งแบบสอบถามคืนบุคคลดังกล่าวด้วย จักขอบคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางวราพรรณ น้อยสุวรรณ)

ศึกษานิเทศก์ 9 ทำหน้าที่

หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์

ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์

โทร. 0-2281-5555 ต่อ 1802



ที่ ศธ 0911/ 3275

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๒๑ กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 55 ชุด

ด้วย นางวรรณ อาภาอดุล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร" มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลในสถานศึกษาของท่าน

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นางวรรณ อาภาอดุล แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลได้ สำหรับการตอบแบบสอบถามขอให้ตอบชุดที่มีตราประทับเท่านั้น และเมื่อดำเนินการเสร็จแล้วขอให้ส่งแบบสอบถามคืนบุคคลดังกล่าวด้วย จักขอบคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางวราพรรณ น้อยสุวรรณ)

ศึกษานิเทศก์ 9 ทำหน้าที่

หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์

ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์

โทร. 0-2281-5555 ต่อ 1802

ที่ ทม ๐๘๐๖.๐๕/๕๗๕



ภาควิชาจิตเวชศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ รพ.รามาธิบดี
๒๗๐ ถ. พระรามหก ราชเทวี
กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง อนุญาตให้นำแบบคัดกรองสุขภาพจิต(GHQ) ไปใช้

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ ทม ๑๐๑๒/๕๗๐๗
ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งว่า นางวรรณ อาภาอดุล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยา
การศึกษา มีความประสงค์ขออนุญาตนำแบบคัดกรองปัญหาสุขภาพจิต (Thai GHQ-๖๐) ไปใช้ เพื่อ
ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัย
สารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร” ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ผมยินดีอนุญาตให้นำแบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ-๖๐) ไปใช้ และโปรดแจ้ง
ผลการใช้ด้วยพร้อมนี้ได้แน่วิธีการใช้และการคิดคะแนน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนา นิลชัยโกวิทย์)



แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู
วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่กำหนด แล้วตอบตามความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่าน คำตอบของท่านจะมีประโยชน์ต่อตัวท่านเองและผู้ที่อยู่ในวิชาชีพ ข้อมูลแต่ละข้อที่ท่านตอบผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ โปรดอ่านแบบสอบถามแต่ละข้ออย่างรอบคอบและตอบแบบสอบถามทุกส่วนให้สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านในครั้งนี้

แบบสอบถามมีทั้งหมด 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว 60

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความในช่องว่าง..... ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันของท่าน

1. เพศ

() หญิง

() ชาย

2. อายุ ปี

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() คู่

() หม้าย

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ปี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันของ

ท่าน ให้ท่านอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่า เป็นจริงตรงกับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่มาก

น้อยเพียงใด แล้วตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง

ใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงทุกครั้ง

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านเกือบทุกครั้ง

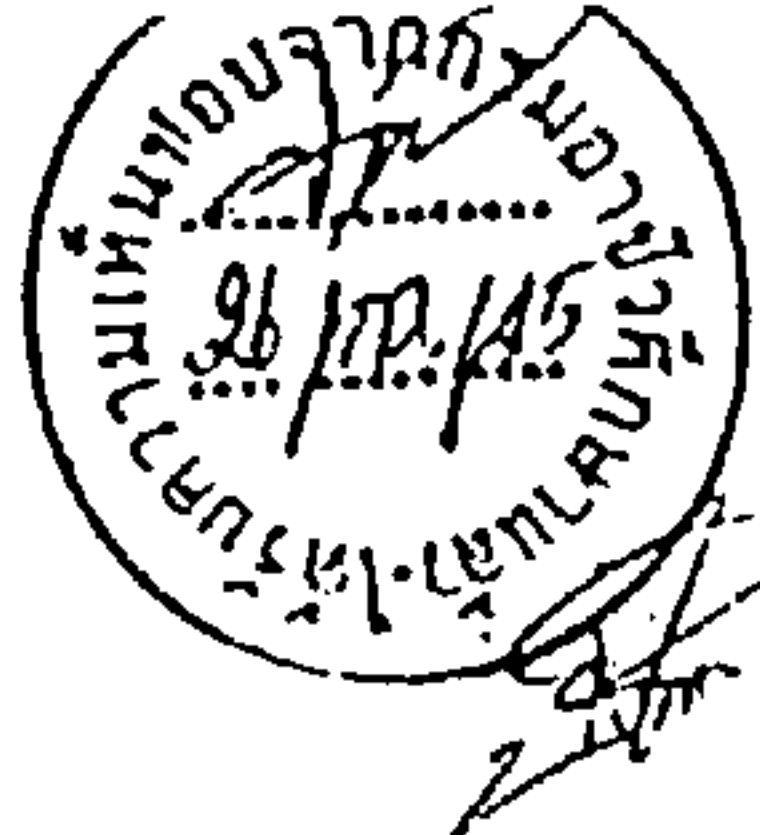
จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นบางครั้งตรงกับความเป็นจริงของท่าน บางครั้ง

ไม่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
1.	ข้าพเจ้าเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา					
2.	ข้าพเจ้าไม่กล้าพูดต่อหน้าคนมาก ๆ					
3.	ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในตนเอง					
4.	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น					
5.	ข้าพเจ้าชอบอยู่ในกลุ่มคนที่พูดคุยกันอย่างสนุกสนาน					
6.	ข้าพเจ้าระมัดระวังคำพูดไม่ให้เกิดกระทบกระเทือนใจผู้อื่น					
7.	ข้าพเจ้ารู้สึกอารมณ์ไม่ดีในบางครั้ง ทั้งๆที่ไม่มีสาเหตุอันสมควร					
8.	ข้าพเจ้ามักนำเรื่องราวแปลกๆที่พบเห็นมาเล่าให้เพื่อน ๆ ฟัง					
9.	ข้าพเจ้าอายเมื่อต้องทำกิจกรรมต่อหน้าคนอื่น					
10.	ข้าพเจ้าเป็นคนเข้าสังคมง่าย					
11.	ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจที่ต้องหาเรื่องมาคุยเมื่ออยู่ในกลุ่ม					
12.	ข้าพเจ้าไม่เชื่อคนง่ายนอกจากเพื่อนสนิท					
13.	ข้าพเจ้าชอบจัดสิ่งของให้เป็นระเบียบเรียบร้อย					
14.	ข้าพเจ้ารู้สึกวุ่นวายใจเมื่อต้องอยู่ท่ามกลางคนแปลกหน้า					
15.	ข้าพเจ้าชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น					
16.	ข้าพเจ้ามักแยกตัวจากกลุ่มเพื่อนเพราะคิดว่าเพื่อน ๆ ไม่ชอบข้าพเจ้า					
17.	ข้าพเจ้าชอบแสดงความคิดเห็นเมื่อมีการถกเถียงกัน					



ตอนที่ 5 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความด้านซ้ายมือแล้วพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่าน

มากที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

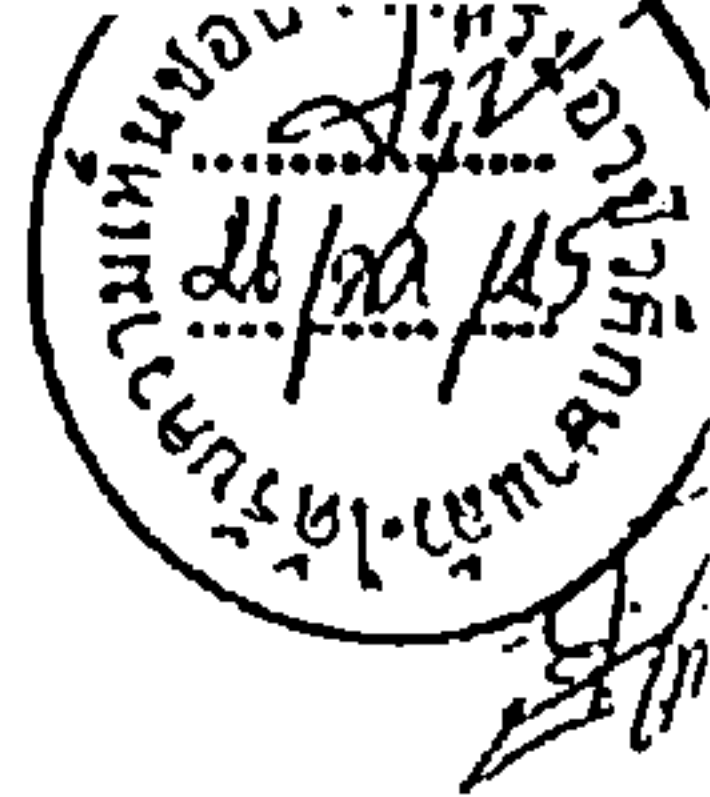
จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงบ้าง แต่บางครั้งก็ไม่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
ลักษณะทางกายภาพ						
1.	สถานที่ทำงานของข้าพเจ้าตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการคมนาคมสะดวก					
2.	ข้าพเจ้าต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานนานมากเพื่อให้ทันเข้าปฏิบัติงาน					
3.	ห้องน้ำห้องสุขาในหน่วยงานของข้าพเจ้าสะอาดถูกหลักสุขอนามัย					
4.	ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน					
5.	ข้าพเจ้าพอใจกับสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน					
6.	สถานที่ทำงานของข้าพเจ้ามีบริเวณจอดรถอย่างเพียงพอ					
7.	ถนนและทางเดินเชื่อมต่อระหว่างอาคารต่าง ๆ มีความสะดวกและสะอาด					
8.	ห้องทำงานมีสภาพถูกสุขลักษณะ					
9.	หน่วยงานของข้าพเจ้าให้บริการด้านยานพาหนะพร้อมที่จะออกปฏิบัติงานได้ทันที					
10.	ห้องทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นสัดส่วนและไม่มีพื้นที่เพียงพอที่จะจัดเก็บเอกสารต่าง ๆ ได้					
11.	การจัดตั้งอาคารและบริเวณต่าง ๆ เหมาะสมตามลักษณะการใช้งาน					
12.	การจัดแบ่งบริเวณต่าง ๆ ภายในหน่วยงานมีลักษณะเป็นสัดส่วน					
13.	บริเวณรับประทานอาหารไม่สะอาดตามหลักสุขลักษณะ					
14.	หน่วยงานมีการส่งเสริมให้มีการใช้อาคารสถานที่และบริเวณภายในหน่วยงานให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ อย่างเหมาะสม					



ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
15.	ห้องทำงานและห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ					
16.	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจกับความสะอาดของที่ทำงาน					
สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล						
17.	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในสวัสดิการต่างๆที่หน่วยงานจัดให้					
18.	ขั้นตอนการขอรับสวัสดิการของหน่วยงานเช่น การรักษาพยาบาล รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					
19.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆให้กับครูอย่างเพียงพอ					
20.	หน่วยงานจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่ครู					
21.	ระบบติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไม่มีประสิทธิภาพ					
22.	ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ต่างๆในหน่วยงาน					
23.	ข้าพเจ้าไม่มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์					
24.	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุมวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
25.	หน่วยงานของข้าพเจ้าสนับสนุนให้ข้าพเจ้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น					
26.	ข้าพเจ้าเห็นว่าหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอเช่น เครื่องฉายสไลด์ ฯ					
27.	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในการให้บริการการใช้วัสดุอุปกรณ์					
28.	ข้าพเจ้าเห็นว่าหน่วยงานของข้าพเจ้าไม่มีเจ้าหน้าที่ให้ความสะดวกในการบริการวัสดุอุปกรณ์					
29.	ข้าพเจ้าเห็นว่าครูต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอนด้วยตนเองนอกเหนือจากหน่วยงานจัดหาให้					
30.	การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์และโทรสารในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีความสะดวกคล่องตัว					
31.	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอนในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีสภาพการใช้งานได้ดี					
32.	สวัสดิการต่างๆเช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเล่าเรียนบุตรและค่าเช่าที่พัก ไม่มีความสะดวกเหมาะสม					
33.	หน่วยงานให้โอกาสแก่บุคลากรในการเข้ารับการอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานโดยเท่าเทียมกัน					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู
คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความทางซ้ายมือที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลง

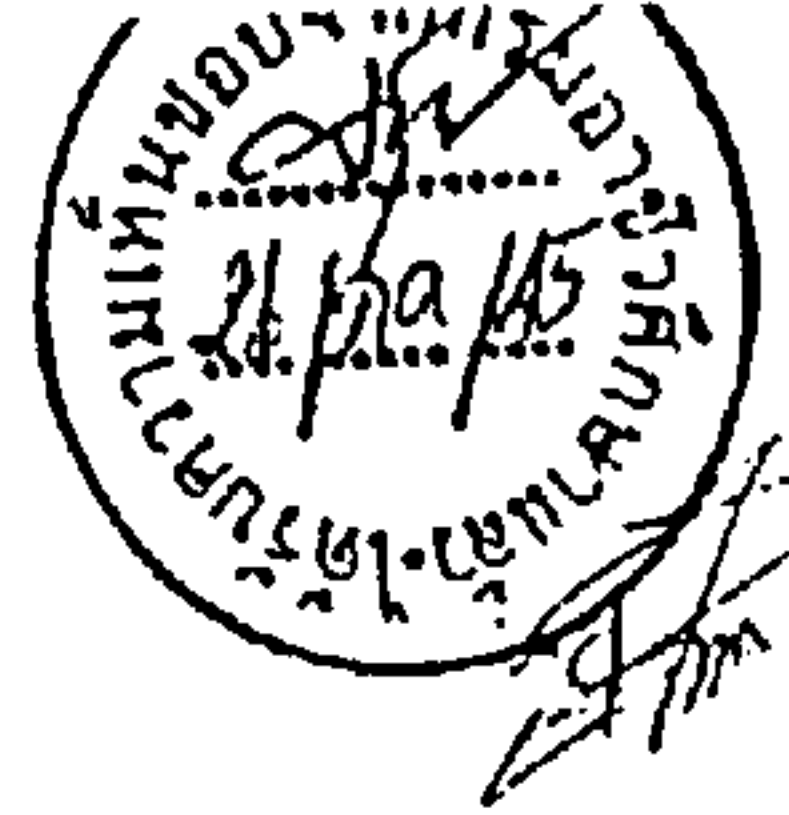
ในช่องขวามือ

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด
จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก
จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงบ้าง แต่บางครั้ง
ก็ไม่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง
จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย
จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา						
ก. การปฏิบัติตนของครูต่อผู้บังคับบัญชา						
1.	ข้าพเจ้าชื่นชมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา					
2.	ข้าพเจ้าไม่ใส่ใจคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา					
3.	ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
4.	ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา					
5.	ข้าพเจ้าสามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาได้เพื่อ ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
6.	ข้าพเจ้าเต็มใจทำกิจกรรมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทาง การตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย					
7.	ข้าพเจ้ามีความมั่นใจขณะปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
ข. การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อครู						
8.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของข้าพเจ้า					
9.	ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาของ บุคลากรทุกระดับ					
10.	ผู้บังคับบัญชาแสดงท่าทีที่ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นกันเอง					
11.	ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ข้าพเจ้ามีกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน					
12.	ผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจปัญหาการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ					
13.	ผู้บังคับบัญชาชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ ข้าพเจ้า					
14.	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้า					
15.	ข้าพเจ้าชื่นชมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา					



ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
16.	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีที่ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติ ตาม					
17.	การมอบหมายงานต่างๆของผู้บังคับบัญชาได้พิจารณา ตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา					
18.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมใน การตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน					
19.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าปรึกษาเรื่องงานได้ ตลอดเวลา					
20.	เมื่องานเกิดการผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะไม่ปิดความ รับผิดชอบ					
21.	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า					
22.	เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาก็ยังให้โอกาส แก่ข้าพเจ้า					
23.	ผู้บังคับบัญชามีน้ำใจพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา					
24.	ผู้บังคับบัญชาไม่มีความเด็ดขาดในการสั่งงานหรือทำงาน					
25.	ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยสนใจในปัญหาความเดือดร้อนของผู้ ใต้บังคับบัญชา					
26.	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับฟังที่ดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ ระบายความในใจ					
สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน						
27.	เมื่อมีเวลาว่างข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อน ร่วมงาน					
28.	ข้าพเจ้ายอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
29.	เพื่อนร่วมงานคบหาสมาคมกันด้วยความเป็นมิตร					
30.	การรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อทำงานหรือทำกิจกรรมพิเศษ ของข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานทำได้ยาก					
31.	มีการรักษาความสามัคคีกันเป็นอย่างดีในกลุ่มเพื่อน ร่วมงาน					
32.	งานในหน้าที่ที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถ ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น					
33.	ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวกับ เพื่อนร่วมงานได้					
34.	ข้าพเจ้าสามารถระบายความทุกข์กับเพื่อนๆได้					



ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
35.	ข้าพเจ้าไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เมื่อทำอะไรผิดพลาด					
36.	เมื่อมีงานเร่งด่วนทุกคนจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
37.	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ข้าพเจ้ามีกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
38.	เพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะเผชิญงานหนักพร้อมกับข้าพเจ้า					
39.	เพื่อนร่วมงานมีการปรึกษาหารือกันในการปฏิบัติงาน					
40.	ในการจัดทำแผนการสอนเพื่อนร่วมงานมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์โดยไม่ปิดบัง					
41.	เพื่อนร่วมงานชอบตำหนิหรือนินทากันให้ครูคนอื่นหรือนักเรียนฟัง					
42.	ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงาน					
43.	เมื่อมีโอกาสข้าพเจ้าจะเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเสมอ					
44.	เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำในการทำงานแก่ข้าพเจ้า					
45.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่เพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกัน					
46.	โดยทั่วไปข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน					
47.	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานทุกคนด้วยความเต็มใจ					
48.	ข้าพเจ้ามีอุปสรรคในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน					
49.	ข้าพเจ้าพร้อมให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง					
50.	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของข้าพเจ้า					
51.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ข้าพเจ้าถูกเพื่อนร่วมงานบางคนคอยซ้ำเติมเมื่อทำงานผิดพลาด					
สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน						
ก. การปฏิบัติตนของครูต่อนักเรียน						
52.	ข้าพเจ้าให้ความรักความเอ็นดูแก่นักเรียน					
53.	ข้าพเจ้าไม่มีเวลาอบรมกิริยามารยาทแก่นักเรียนเท่าที่ควร					
54.	ข้าพเจ้าพยายามให้ความรู้แก่นักเรียนเมื่อมีโอกาส					



ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
55.	เมื่อนักเรียนเข้าห้องข้าพเจ้าจะติเตียนซ้ำซากไม่รู้จบ					
56.	ข้าพเจ้าเป็นกันเองกับนักเรียนไม่ว่านักเรียนจะมีฐานะยาก จนหรือร่ำรวย					
57.	ขณะนักเรียนทำงานข้าพเจ้าให้กำลังใจโดยไม่เลือกที่รักมัก ที่ชัง					
58.	ข้าพเจ้าแนะนำการศึกษาต่อและแนะนำด้านอาชีพแก่ นักเรียนตามที่นักเรียนถนัด					
59.	ข้าพเจ้ายกย่องชมเชยนักเรียนเมื่อนักเรียนแสดง พฤติกรรมที่พึงประสงค์					
60.	ข้าพเจ้ารับฟังเหตุผลของนักเรียน					
61.	ข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเองกับนักเรียน					
62.	ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อนักเรียนเท่าเทียมกันทุกคน					
63.	ข้าพเจ้าแสดงความเอาใจใส่ในตัวนักเรียนเช่น จำชื่อ นักเรียนได้และชื่นชมในความสามารถของเขา					
64.	ข้าพเจ้าไม่สามารถเสียสละทรัพย์สินให้นักเรียน					
65.	ข้าพเจ้าอุทิศเวลาให้นักเรียน					
66.	ข้าพเจ้าช่วยนักเรียนปรับปรุงลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพ					
67.	ข้าพเจ้าชี้แจงตักเตือนนักเรียนในด้านการเข้าสังคมและ การปฏิบัติตนในสังคม					
68.	เมื่อข้าพเจ้าเดินผ่านนักเรียนไม่หลีกทางและไม่ทำความ เคารพข้าพเจ้า					
69.	ข้าพเจ้าเข้าร่วมในกิจกรรมที่นักเรียนจัดขึ้นในบางกิจกรรม					
ข. การปฏิบัติตนของนักเรียนต่อครู						
70.	นักเรียนนำดอกไม้หรือบัตรอวยพรมาเคารพข้าพเจ้าในวัน สำคัญต่างๆ					
71.	นักเรียนเข้ามาทำงานให้ข้าพเจ้าในโอกาสต่างๆแม้ ไม่ได้ขอร้อง					
72.	นักเรียนไม่ให้ความเคารพข้าพเจ้า					
73.	นักเรียนมักไปขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม					
74.	เมื่อมีเวลาว่างนักเรียนจะปรึกษาข้าพเจ้าเกี่ยวกับวิชาการ					
75.	เมื่อข้าพเจ้ามอบหมายงาน นักเรียนจะทำงานที่ได้รับมอบ หมายอย่างดีและจัดส่งตรงตามเวลาที่กำหนด					



ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่ สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อยที่ สุด
76.	นักเรียนให้ความเคารพนับถือข้าพเจ้า					
77.	นักเรียนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามที่ข้าพเจ้า มอบหมายให้					
78.	นักเรียนทำความเคารพข้าพเจ้าเมื่อพบกันนอกโรงเรียน					
79.	นักเรียนมีความภูมิใจในตัวข้าพเจ้า					
80.	นักเรียนมาปรึกษาข้าพเจ้าเมื่อมีปัญหาส่วนตัว					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.668	10	5.292
2	4.950	11	3.267
3	3.578	12	3.603
4	5.292	13	5.539
5	3.795	14	4.500
6	3.603	15	2.810
7	2.668	16	5.292
8	4.950	17	3.795
9	3.578		

ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9586

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิก
ในครอบครัว

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	3.603	5	3.795
2	4.950	6	3.603
3	3.578	7	2.668
4	2.043	8	4.950

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9143

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	3.578	18	3.578
2	2.043	19	2.043
3	2.668	20	5.292
4	4.950	21	3.795
5	3.548	22	2.668
6	2.043	23	4.899
7	5.292	24	3.578
8	3.795	25	1.732
9	3.603	26	4.044
10	2.668	27	3.795
11	3.578	28	2.668
12	2.219	29	4.950
13	5.292	30	3.578
14	3.795	31	2.043
15	3.603	32	5.292
16	5.563	33	3.795
17	4.950		

ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9785

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (t)
1	3.603	28	4.621	55	4.621
2	2.668	29	5.303	56	5.303
3	4.950	30	7.603	57	7.603
4	3.578	31	4.621	58	4.621
5	5.292	32	6.481	59	6.481
6	3.795	33	4.000	60	4.000
7	3.603	34	4.260	61	4.260
8	4.000	35	4.621	62	5.303
9	4.334	36	5.303	63	7.603
10	5.461	37	7.603	64	4.621
11	5.563	38	4.621	65	6.481
12	4.801	39	6.481	66	4.000
13	4.919	40	4.000	67	4.260
14	4.181	41	4.260	68	5.303
15	5.303	42	5.303	69	7.603
16	7.603	43	7.603	70	4.621
17	4.621	44	4.621	71	6.481
18	6.481	45	6.481	72	4.000
19	4.000	46	4.000	73	4.260
20	4.260	47	4.260	74	4.621
21	4.621	48	4.621	75	5.303
22	5.303	49	5.303	76	7.603
23	7.603	50	7.603	77	4.500
24	4.621	51	4.621	78	3.057
25	5.461	52	6.481	79	4.260
26	4.596	53	4.000	80	4.621
27	4.260	54	4.260		

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9914

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	นางวรรณ อาภาอดุล
วัน เดือน ปีเกิด	26 มิถุนายน 2499
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	454/64 ซอยวัดไผ่เงิน แขวงบางโคล่ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ดุสิต กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน อาจารย์ 2 ระดับ 7 วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา	
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2516	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนนวมลทิน กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2518	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากโรงเรียนการช่างสตรีพระนครใต้ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2520	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จากวิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2521	ประโยคครูมัธยม จากวิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2523	การศึกษามหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2545	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ