

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน
อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
จังหวัดบุรีรัมย์

ปริญญาณิพนธ์
ของ
มนัสวี วัชรวิศิษฐ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มีนาคม 2550

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน
อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
จังหวัดบุรีรัมย์

บทคัดย่อ
ของ
มนัสวี วัชรวิศิษฐ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มีนาคม 2550

มนัสวี วัชรวิศิษฐ์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน
อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์. ปรินต์งานพิมพ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์เวณี กรีทอง, อาจารย์ดร. พาสนา จุลรัตน์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของ
ข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยที่
ศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ลักษณะมุ่ง
อนาคตและความศรัทธาต่อวิชาชีพครู ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว
และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธ
ภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2549 จำนวน 298 คน เป็นข้าราชการครูชาย
128 คน และข้าราชการครูหญิง 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถาม
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า

1.ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน
อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 มี 11 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : หญิง (X_2) อายุ (X_3) ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว (X_4)
บุคลิกภาพ (X_5) ลักษณะมุ่งอนาคต (X_7) ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู (X_8) สัมพันธภาพระหว่าง
ข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว (X_9) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{10}) สัมพันธภาพระหว่าง
ข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และ
สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (X_{13})

2.ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน
อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ชาย (X_1) และสุขภาพจิต (X_6)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (X_{13}) ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู (X_8) สุขภาพจิต (X_6) อายุ (X_3) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และลักษณะมุ่งอนาคต (X_7) และปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 58.10

4. สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ มีดังนี้

4.1 สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = -.002 + .404 X_{13} + .187 X_8 - .168 X_6 + .113 X_3 + .007 X_{12} + .005 X_7$$

4.2 สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .388 X_{13} + .176 X_8 - .169 X_6 + .131 X_3 + .128 X_{12} + .112 X_7$$

FACTORS AFFECTING ON TASK ADJUSTMENT OF TEACHERS IN
STUK DISTRICT, UNDER BURIRAM EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 4 , BURIRAM PROVINCE

AN ABSTRACT
BY
MANATSAWEE WATCHARAWISIT

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University

March 2007

Manatsawee Watcharawisit. (2007). *Factors Affecting on Task Adjustment of Teachers in Stuk District, Under Buriram Educational Service Area Office 4 , Buriram Province*. Master thesis, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assoc. Prof. Waythanee Greethong , Inst. Dr. Pasana Chularut.

The purposes of this research were to study the factors affecting on task adjustment of teachers in Stuk district, Under Buriram Educational Service Area Office 4 ,Buriram Province. The factors were divided into 3 dimensions , first of them was personal factor : gender, age, personality, mental health, future oriented and faith of professional teacher, second of them was family factor : economic level and interpersonal relationship between teachers and their family membership and third of them was task environment factor : physical task environment, interpersonal relationship between teachers and their supervisor, interpersonal relationship between teachers and their colleague and interpersonal relationship between teachers and their students.

The 298 samples : 128 males and 170 females were the teachers in Stuk District , Buriram Province. in academic year 2006. The instrument was a questionnaires of factors affecting on task adjustment of teachers. 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 task adjustment of teachers in Stuk District , Buriram Province and 11 factors : gender : female (X_2) , age (X_3) , economic level (X_4) ,personality (X_5), future oriented (X_7) , faith of professional teacher (X_8), interpersonal relationship between teachers and their family membership (X_9), physical task environment (X_{10}), interpersonal relationship between teachers and their supervisor (X_{11}), interpersonal relationship between teachers and their colleague (X_{12}) and interpersonal relationship between teachers and their students (X_{13}) at .01 level .

2. There were significantly negative correlation among task adjustment of teachers in Stuk District , Buriram Province and 2 factors : gender : male (X_1) and mental health (X_6) at .01 level .

3. There were 6 factors got significantly affected on task adjustment of teachers in Stuk District , Buriram Province at .01 level, ranking from the most affecters to the least affecters were as follows : interpersonal relationship between teachers and their students (X_{13}), faith of professional teacher (X_8), mental health (X_6) ,age (X_3) , interpersonal relationship between teachers and their colleague (X_{12}) and future oriented (X_7).These 6 factors could predicted task adjustment of teachers about percentage of 58.10.

4. The predicted equation of task adjustment of teachers in Stuk District , Buriram Province at .01 level were as follows :

4.1 In terms of raw scores were :

$$\hat{Y} = -.002 + .404 X_{13} + .187 X_8 - .168 X_6 + .113 X_3 + .007 X_{12} + .005 X_7$$

4.2 In terms of standard scores were :

$$Z = .388 X_{13} + .176 X_8 - .169 X_6 + .131 X_3 + .128 X_{12} + .112 X_7$$

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน

อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

ของ

มนัสวี วัชรวิศิษฐ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2550

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ เวธนี กรีกทอง)

(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

.....กรรมการ

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์)

(รองศาสตราจารย์ เวธนี กรีกทอง)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์
เวณี กรีทอง ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ กรรมการ
ควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และอาจารย์วิไลลักษณ์
พงษ์โสภา กรรมการที่ได้รับแต่งตั้งเพิ่มเติมในการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา
ให้แนวคิด ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า
ในครั้งนี้ด้วยความสามารถจนกระทั่งปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง เรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบ
ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ อาจารย์วิไลลักษณ์
พงษ์โสภา และอาจารย์นันทวิทย์ เปี่ยมหานาคะ ที่กรุณาให้คำแนะนำและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการ
ตรวจเครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคุณคณาจารย์ในภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ที่ได้
ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ชีวิตแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2549 (ภาคปกติ)
ทุกคน ที่ได้ร่วมเรียน ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยกันมาตลอด ขอขอบคุณ คุณวรรณศิริ อภิวันท์
คุณเสาวนีย์ ธนะสาร คุณพิมพ์ญาดา แก้วปัญญาและคุณปิยธิดา สะไบ ที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัย
ด้วยดีตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ ท่านผู้อำนวยการสกล โยธรมย์ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
บ้านหนองใหญ่ ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยได้มาศึกษาต่อในครั้งนี้ ขอขอบคุณครูผู้สอนในอำเภอสตึก จังหวัด
บุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2549 ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอกราบขอบพระคุณ คุณยายบุญจันทร์ สุขโพธิ์น้อย คุณพ่อวัชรินทร์และคุณแม่พัชนี
วัชรวิศิษฐ์ รวมทั้งญาติพี่น้อง และสมาชิกทุกคนในครอบครัว ที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และให้กำลังใจ
รวมทั้งการช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์แก่ผู้วิจัยด้วยดี จนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ คุณค่าของ
ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ คุณยาย คุณพ่อ คุณแม่ ญาติพี่น้อง สมาชิกทุกคน
ในครอบครัว และผู้มีพระคุณทุกท่านที่เป็นแรงบันดาลใจให้กับชีวิตผู้วิจัยเสมอมา ตลอดจนบูรพาจารย์
ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการ ความรู้ให้กับผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน

มนัสวี วัชรวิศิษฐ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	4
ตัวแปรที่ศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	9
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน.....	11
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน.....	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน.....	41
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	43
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว.....	66
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านครอบครัว	72
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านครอบครัว	75
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน.....	76
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน.....	83
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4	87
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	89
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	89
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	92

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	92
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	108
การเก็บรวบรวมข้อมูล	110
การวิเคราะห์ข้อมูล	110
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	112
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	112
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	113
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	114
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	120
ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	120
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	123
อภิปรายผลการวิจัย	124
ข้อเสนอแนะ	132
บรรณานุกรม	134
ภาคผนวก	147
ประวัติย่อผู้วิจัย	183

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มสถานศึกษา ขนาดของโรงเรียน ระดับชั้น และเพศ.....	90
2	แสดงจำนวนและร้อยละของจำนวนข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก.....	114
3	แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก.....	115
4	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงาน ของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก	117
5	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการปรับตัวในการทำงานของ ข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์.....	118
6	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของ ข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์	119
7	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	170
8	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต.....	171
9	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความศรัทธาต่อวิชาชีพครู.....	172
10	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพ ระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว	174
11	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะ ทางกายภาพในที่ทำงาน.....	175
12	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง ข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา.....	176
13	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพ ระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน	177

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

14	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพ ระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน.....	178
15	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน.....	179
16	แสดงรายชื่อโรงเรียนตามกลุ่มสถานศึกษา ขนาดของโรงเรียน ในอำเภอสตึก และจำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	180

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

นับตั้งแต่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2542 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544 : 3) ทำให้วงการการศึกษาของไทยเกิดการตื่นตัวเป็นอย่างมาก เพราะการศึกษานั้นมีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศเป็นอย่างมาก ดังที่ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ได้ให้นิยามของ

“การศึกษา” ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตตน สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีสันติสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านของประเทศ (วิไล ตั้งจิตสมคิด. 2544 : 6)

ครูเป็นบุคลากรที่เป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาของชาติ เป็นผู้มีส่วนทำให้การศึกษาอบรมกับเยาวชนและพลเมืองทั่วไป เป็นผู้ชี้แนะทางการศึกษาเล่าเรียน เพื่อให้เยาวชนของชาติได้เติบโตเป็นพลเมืองดีของประเทศ (อังคณา สายยศ. 2540 : 1) ดังพระราโชวาทของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่สวนอัมพร วันพุธที่ 18 พฤษภาคม 2526 ความตอนหนึ่งว่า.....

“... อาชีพครูถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญมั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้น จะต้องพัฒนาคนซึ่งได้แก่เยาวชนของชาติเสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้าน จึงสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้ ...”

(ยนต์ ชุ่มจิต. 2534 : 47)

ในอดีตมีคำกล่าวที่แสดงถึงการให้ความสำคัญยกย่องครูมากมาย เช่น ครูคือปูชนียบุคคล ครูคือผู้สร้างโลก ครูคือแม่พิมพ์ของชาติ ล้วนแล้วแต่เป็นคำที่แสดงถึงความศรัทธาที่มีต่อครูได้เป็นอย่างดี หรือคำกล่าวที่ว่า ครูคือผู้แจวเรือจ้าง นั้นก็เป็นคำที่บอกให้ทราบว่า อาชีพครูนั้นเป็นอาชีพที่ไม่ก่อให้เกิดความร่ำรวย ฉะนั้นครูต้องมีความพอใจในความเป็นอยู่อย่างสมถะ อย่าหวั่นไหวต่อลาภยศ ความสะดวกสบาย พึงรักและศรัทธาต่ออาชีพที่ต้องช่วยผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ (ลัดดา เสนาวงษ์. 2532 : 33)

แต่สภาวะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ทำให้ภาระหน้าที่ของครูเปลี่ยนไปจากอดีต ครูมีภาระงานตามที่กำหนดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู รวม 5 ประการดังนี้ 1) งานเกี่ยวกับ

การเรียนการสอน ได้แก่ การให้การศึกษา การอบรม การปกครองดูแล การให้คำปรึกษาและการแนะแนวการศึกษา การแนะแนวอาชีพและปัญหาต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา 2) งานบริการแก่สังคม ในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ การทำนุบำรุงเสริมสร้างศิลปวัฒนธรรม 3) งานเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ 4) งานด้านการสนเทศ วัสดุ ประเมินผล เสนอแนะการปรับปรุงหลักสูตร เปรียบเทียบ เอกสารทางวิชาการ การใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษา และ 5) งานด้านการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า ภาระงานของครูนั้น อาจกล่าวได้ว่าครอบคลุมกว้าง (วิไล ตั้งจิตสมคิด. 2544 : 83)

การเป็นครูมิใช่เป็นงานที่สบายเหมือนอย่างที่บางคนคิด เพราะนอกจากการสอนนักเรียนแล้ว ครูยังมีงานอื่น ๆ อีกหลายอย่างที่ต้องรับผิดชอบ หรือต้องกระทำตามความคาดหวังของสังคม จึงทำให้ครูเกิดความเครียด ซึ่งอุปสรรคต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุทำให้ครูเกิดความเครียดในปัจจุบันมีมากมาย เช่น ปัญหา นักเรียนชอบก่อความวุ่นวาย การไม่สนใจเล่าเรียนของนักเรียน นักเรียนดื้อยาเสพติด การใช้คำไม่สุภาพต่อครูอาจารย์ ปัญหาของตัวครูเองที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรหรือนโยบายที่สำคัญของโรงเรียน การไม่ได้รับผลป้อนกลับทางบวกและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักเรียน ครูส่วนใหญ่มักไม่ค่อยได้รับคำชมเชยในการทำงาน ในทางตรงข้ามกลับได้รับคำตำหนิเมื่อทำงานผิดพลาด ปัญหาความกดดันทางด้านการเงิน ปัจจุบันเป็นปัญหาสำคัญ ครูอาจเกิดความไม่พอใจเมื่อเปรียบเทียบรายได้ของตนเองกับวิชาชีพอื่น ๆ (ยนต์ ชุ่มจิต. 2534 : 21 - 23)

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการครูคนหนึ่งในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ และได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพครูมาเป็นเวลา 7 ปี ทำให้ทราบว่าครูในยุคปฏิรูปการศึกษามีปัญหาและภาระหน้าที่ที่งานเพิ่มขึ้นจากในอดีตอย่างมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจปัญหาเบื้องต้น เพื่อศึกษาว่า ครูมีปัญหาหรือไม่ ถ้ามีคือปัญหาใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครู โดยให้ข้าราชการครูสายผู้สอนอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 50 คน ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 2 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

คำถามข้อที่ 1 ถามว่า ขณะที่ท่านปฏิบัติงาน ท่านมีปัญหาหรือไม่ ถ้ามีคือปัญหาใด คำตอบที่ข้าราชการครูตอบมากที่สุด คือ ปัญหาด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ได้แก่ บุคลากรขาดความสามัคคี มีการเกี่ยงกันเรื่องการทำงาน แบ่งพรรคแบ่งพวก และความคิดเห็นขัดแย้งกัน ปัญหาทางการเงิน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ได้แก่ เงินเดือนเหลือน้อย รายจ่ายมากกว่ารายได้ และค่าครองชีพสูง ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ได้แก่ ทำงานหลายอย่างหลายตำแหน่ง งานที่มอบหมายให้ทำมีมากเกินไป ต้องรับผิดชอบงานประจำที่มากอยู่แล้ว การแบ่งงานและหน้าที่รับผิดชอบไม่ชัดเจน และการบริหารงานไม่เป็นไปตาม

ระบบ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ปัญหาด้านความประพฤติของนักเรียน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ได้แก่ นักเรียนไม่ตั้งใจเรียน ขาดความกระตือรือร้นในการเรียน เรียนอ่อน อ่านหนังสือไม่ออก ขาดวินัยและคุณธรรม ปัญหาด้านงบประมาณ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ได้แก่ งบประมาณไม่เพียงพอ ขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย ปัญหาด้านสุขภาพ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ได้แก่ ร่างกายไม่แข็งแรง และสุขภาพไม่ดี

คำถามข้อที่ 2 ถามว่า ปัญหาในข้อ 1 ท่านคิดว่าเกิดจากสาเหตุใดบ้าง

คำตอบของข้าราชการครูมีดังต่อไปนี้ ปัญหาด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เกิดจากวัยที่ต่างกันของเพื่อนร่วมงาน ประสบการณ์ต่างกัน และความคิดเห็นแตกต่างกัน ปัญหาด้านการเงิน เกิดจากเงินเดือนน้อย น้ำมันแพง สินค้าขึ้นราคา ใช้จ่ายไม่ระมัดระวัง ไม่วางแผนการใช้จ่าย ต้องอุปการะเลี้ยงดูบุพการี และญาติพี่น้อง ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน เกิดจากการแบ่งงานพิเศษให้บุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบไม่เท่ากัน ขาดการวางแผนและประสานงานที่ดี และขาดความร่วมมือในการพัฒนางาน ปัญหาด้านความประพฤติของนักเรียน เกิดจากปัญหาความพร้อมของนักเรียนไม่เหมือนกัน พื้นฐานทางครอบครัวไม่เหมือนกัน เด็กมีอคติกับวิชาที่สอน นักเรียนขาดความรับผิดชอบ และขาดความพยายามที่จะใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ปัญหาด้านงบประมาณ เกิดจากขาดการสนับสนุนจากทางโรงเรียน ปัญหาด้านสุขภาพ เกิดจากมีโรคประจำตัว และอายุมากขึ้น

จากผลการสำรวจปัญหาดังกล่าวข้างต้นพบว่า ข้าราชการครู อำเภอสตึก น่าจะมีปัญหาการปรับตัวในการทำงาน เพราะจากข้อมูลที่ตอบแบบสอบถามนั้น แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูมีปัญหาต่าง ๆ มากมายที่จะต้องปรับตัว ได้แก่ ปัญหาสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ปัญหาการเงิน ปัญหาการปฏิบัติงาน ปัญหาความประพฤติของนักเรียน ปัญหางบประมาณและปัญหาสุขภาพ ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการปรับตัวในการทำงานทั้งสิ้น เพราะการปรับตัวเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับมนุษย์ทุกคน ดังที่ กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2524 : 180) ได้กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลพยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านอารมณ์ ปัญหาด้านบุคลิกภาพ และปัญหาด้านความต้องการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จนเป็นสภาพการณ์ที่ตนสามารถทนอยู่ได้ในสังคมหรือสภาพแวดล้อมนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ลักษณะ สิริวัฒน์ (2545 : 64) ได้กล่าวว่า การปรับตัว คือ การที่บุคคลสามารถสร้างหรือขัดเกลากฎพฤติกรรมให้เข้ากับแบบแผนของสังคม หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ทำให้ชีวิตอยู่อย่างปกติสุขทั้งกายและจิตใจ ดังนั้น หากครูมีการปรับตัวต่อการทำงานที่ดี ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ตั้งไว้

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้แก่ ผู้บริหาร และคณะครูใช้เป็นข้อมูลในการวางนโยบาย เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดการปรับตัวที่เหมาะสมในการทำงานของข้าราชการครู อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปในอนาคต

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2549 จำนวน 896 คน เป็นข้าราชการครูชาย 385 คน และข้าราชการครูหญิง 511 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2549 จำนวน 298 คน เป็นข้าราชการครูชาย 128 คน และข้าราชการครูหญิง 170 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

(Yamane.1967 : 886-887) โดยใช้ขนาดโรงเรียน ระดับชั้นและเพศเป็นชั้น (Strata)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 บุคลิกภาพ

1.1.4 สุขภาพจิต

1.1.5 ลักษณะมุ่งอนาคต

1.1.6 ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู

1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่

1.2.1 ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว

1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว

1.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

1.3.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

1.3.4 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเหมาะสมในการทำงานของข้าราชการครู ซึ่งทำให้เกิดผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการทำงานของข้าราชการครู เป็น 2 ด้าน คือด้านการสอน และด้านงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน ดังนี้

1.1 ด้านการสอน ได้แก่ การวางแผนการสอน การควบคุมชั้นเรียน และการถ่ายทอดการเรียนรู้แก่นักเรียน

1.2 ด้านงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน ได้แก่ การช่วยงานธุรการ การทำงานเฉพาะด้านที่ได้รับมอบหมายพิเศษ และการให้คำปรึกษานักเรียนด้านต่าง ๆ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ลักษณะมุ่งอนาคต และความศรัทธาต่อวิชาชีพครู ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

2.1.2 อายุ หมายถึง อายุจริงของข้าราชการครู นับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันตามปฏิทินสากล

2.1.3 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่ข้าราชการครูแสดงออกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิดของข้าราชการครู ซึ่งแบ่งตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins' Activity Survey) ได้เป็น 2 แบบ ดังนี้

2.1.3.1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ ได้แก่ ข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพรักความก้าวหน้า มีความทะเยอทะยาน ชอบแข่งขัน ชอบฟันฝ่าอุปสรรค ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ใจร้อน ไม่ชอบการรอคอย

2.1.3.2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบบี ได้แก่ ข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพค่อนข้างเฉื่อยชา ทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่รีบร้อน ไม่ก้าวร้าว ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคใด ๆ จิตใจเยือกเย็นอดทนและรอคอยได้

2.1.4 สุขภาพจิต หมายถึง สภาพความสมบูรณ์ทางด้านจิตใจของข้าราชการครูในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยวัดจากการใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60 : Thai General Health Questionnaires 60) ของนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ ซึ่งปรับปรุงมาจาก เดวิด โกลด์เบิร์ก และพอล วิลเลียมส์ (David Goldberg ; & Paul Williams)

2.1.5 ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หาแนวทางในการแก้ปัญหา และสามารถวางแผนเพื่อไปสู่เป้าหมายในอนาคตที่ตนเองต้องการ

2.1.6 ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการครูที่มีต่อความรู้สึก ความคิด และความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคมที่มีต่อการเป็นครู ได้แก่ ครูเป็นปูชนียบุคคล ครูเป็นแม่พิมพ์ของชาติ และครูเป็นอาชีพที่ทำประโยชน์ให้แก่สังคม

2.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว หมายถึง รายได้ของข้าราชการครูที่ได้รับในแต่ละเดือน รวมกับรายได้ของสมาชิกในครอบครัว

2.2.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อสมาชิกในครอบครัว และการปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่อข้าราชการครู เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.2.1 การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การให้ความรัก ความเอาใจใส่ ความห่วงใยต่อสมาชิกในบ้าน ให้คำปรึกษาและคอยช่วยเหลือสมาชิกในบ้าน

2.2.2.2 การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่อข้าราชการครู ได้แก่ การแสดงความรัก ความเอาใจใส่ ความห่วงใย คอยให้กำลังใจและให้คำปรึกษาเมื่อข้าราชการครูเกิดปัญหา

2.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ต่าง ๆ ในที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่เรียน และวัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอน ที่เหมาะสมต่อการเรียนการสอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.1.1 สถานที่ทำงาน ได้แก่ มีการถ่ายเทอากาศสะดวกภายในห้องเรียน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในห้องเรียน ขนาดของห้องเรียนเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณนักเรียน บริเวณห้องเรียนปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ เกี่ยวกับ เสียง และกลิ่น

2.3.1.2 วัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอน ได้แก่ มีสื่อประกอบการสอน ใบงาน ไมโครโฟนและวัสดุอื่น ๆ ที่ใช้ประกอบการสอน เพียงพอกับจำนวนครูผู้สอนและนักเรียน มีความทันสมัยและมีคุณภาพในการใช้งานที่เหมาะสม

2.3.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อข้าราชการครู เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.2.1 การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การปฏิบัติตามนโยบายของทางโรงเรียน ให้ความเคารพนับถือ และเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

2.3.2.2 การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อข้าราชการครู ได้แก่ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูปรึกษาเรื่องงาน ให้คำปรึกษาและแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และเต็มใจช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว

2.3.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตนของข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานที่มีต่อกัน ทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่ ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี เห็นอกเห็นใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และให้ความเกื้อกูลกัน

2.3.4 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน หมายถึง การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อนักเรียน และการปฏิบัติตนของนักเรียนต่อข้าราชการครู เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.4.1 การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อนักเรียน ได้แก่ ให้ความรัก ความสนใจ เอาใจใส่เป็นกันเอง ให้คำปรึกษาและชี้แนะแก่นักเรียนทั้งด้านการเรียนและด้านส่วนตัว

2.3.4.2 การปฏิบัติตนของนักเรียนต่อข้าราชการครู ได้แก่ เคารพเชื่อฟัง ตั้งใจและสนใจกระทำในสิ่งที่ครูอบรมสั่งสอน ซักถามและปรึกษาครูทั้งในด้านการเรียนและด้านส่วนตัว

3. **ข้าราชการครูสายผู้สอน** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในอำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ และปฏิบัติงานนอกเหนือจากการสอนตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

4. **ขนาดโรงเรียน** หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนในอำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน ดังนี้

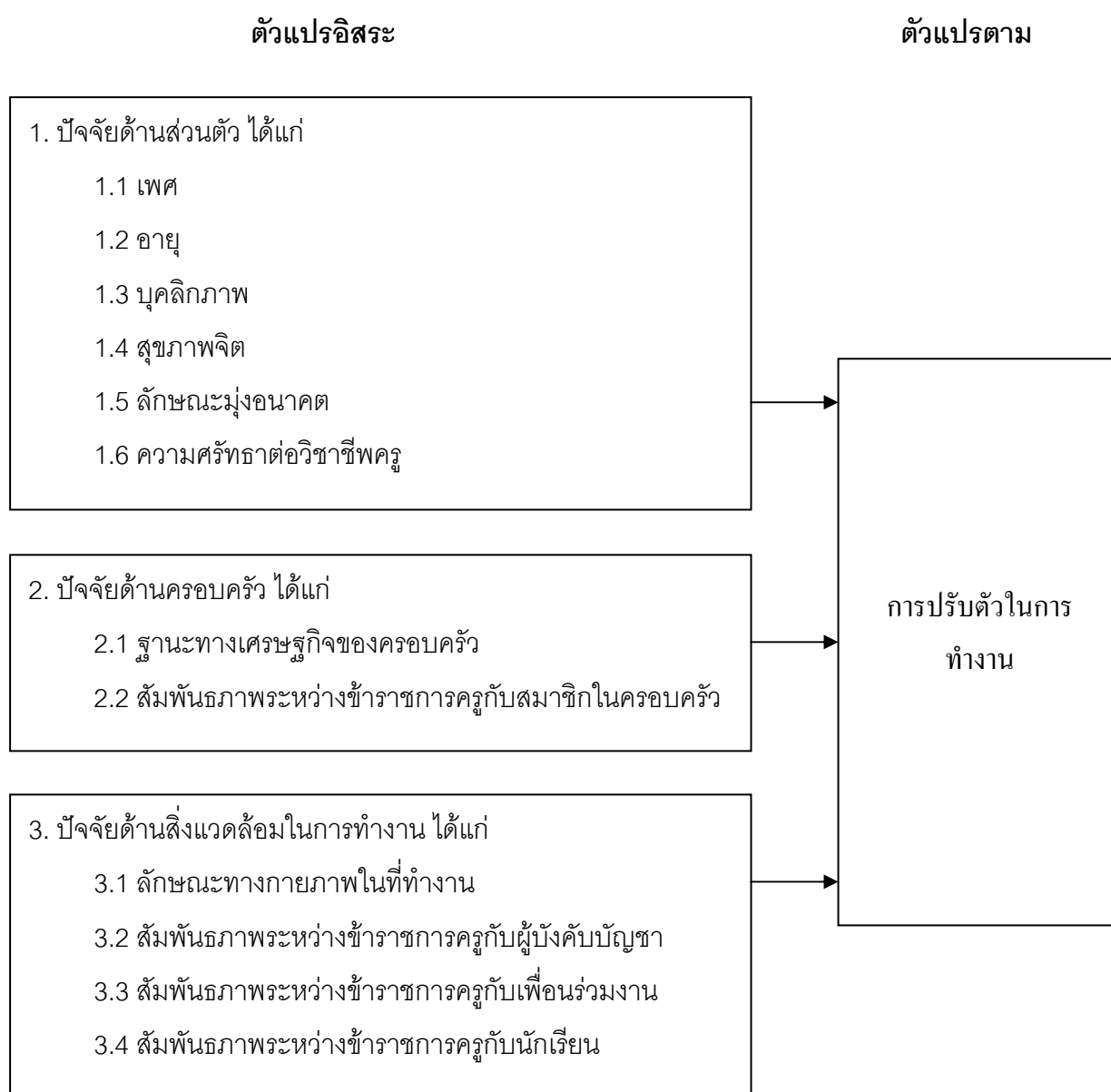
4.1 โรงเรียนประถมศึกษา

4.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	มีนักเรียนระหว่าง	1 – 120	คน
4.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง	มีนักเรียนระหว่าง	121 – 300	คน
4.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	มีนักเรียน	301	คนขึ้นไป

4.2 โรงเรียนมัธยมศึกษา

4.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	มีนักเรียนน้อยกว่า	500	คน
4.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง	มีนักเรียนตั้งแต่	500 – 1,499	คน
4.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	มีนักเรียนตั้งแต่	1,500	คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนอำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ น่าจะเกิดจากปัจจัย 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ลักษณะมุ่งอนาคตและความศรัทธาต่อวิชาชีพครู ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวและสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

สัมพันธ์ภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธ์ภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธ์ภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

1.1.1 ความหมายของการปรับตัว

โสภา ชูพิกุลชัย (2521 : 82) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ความเป็นอยู่ การปรับปรุงตัว โดยจะต้องคำนึงถึงความเป็นจริงต่าง ๆ นอกจากนี้ยังจะต้องเป็นผู้ที่สามารถจะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ภายใต้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคมและสมาคมต่าง ๆ ที่เข้าไปเกี่ยวข้อง

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2524:180) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลพยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านอารมณ์ ปัญหาด้านบุคลิกภาพ และปัญหาด้านความต้องการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จนเป็นสภาพการณ์ที่ตนสามารถทนอยู่ได้ในสังคมหรือสภาพแวดล้อมนั้น ๆ

อุทัย นิธิบุญโต (2526 : 142) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง การปรับปรุงตัวเพื่อความอยู่รอดของตนเอง เพื่อความปลอดภัยและพึงพอใจของตนเองและผู้อื่น และในทางสังคมวิทยานั้น การปรับตัวของมนุษย์ หมายถึง การปรับปรุงตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของสังคมต่าง ๆ รวมทั้งการมีสัมพันธภาพอันดีกับคนอื่นในสังคม

อรพินท์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ์ (2532 : 7) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง การปรับ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้เกิดความสอดคล้องกลมกลืนเข้ากับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง

กันยา สุวรรณแสง (2533 : 63) สรุปว่า การปรับตัว คือ การปรับกายให้อยู่ในสังคมได้ในสภาวะแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีความสุข

มาลินี จุฑะพร (2539 : 318) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง ความพยายามของบุคคลที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงพฤติกรรมของตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่ตนเกี่ยวข้องอยู่

ลักขณา ศรีวัฒน์ (2545 : 64) ได้กล่าวว่า การปรับตัว คือ การที่บุคคลสามารถสร้างหรือขัดเกลาพฤติกรรมให้เข้ากับแบบแผนของสังคม หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ทำให้ชีวิตอยู่อย่างปกติสุขทั้งกายและจิตใจ และถ้าบุคคลนั้นปรับตัวแล้วและสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้อย่างมีความสุข แสดงว่าบุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดี

วรารักษ์ ตระกูลสุชาติ (2545 : 3) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับสภาพปัญหาความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่าง ๆ ฯลฯ จนเป็นสถานการณ์ที่บุคคลนั้น ๆ สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพปัญหานั้น ๆ ได้อย่างมีความสุข

โคลแมน และแฮมเมน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 69 ; อ้างอิงจาก Coleman ; & Hammen.1974) ได้กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง ผลของความพยายามของบุคคลที่พยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ ด้านความต้องการหรือด้านอารมณ์ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จนกระทั่งบุคคลนั้นสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ และถ้าบุคคลนั้นปรับตัวได้ ก็จะอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นได้อย่างมีความสุข

มาร์ติน และออสบอร์น (Martin ; & Osborn. 1989 : 2) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวว่า การปรับตัวเป็นการเปลี่ยนแปลงวิถีทางของพฤติกรรมของตนเอง เพื่อการตอบสนองให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมที่ตนอาศัยอยู่

จากความหมายของการปรับตัวดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ของบุคคล และเปลี่ยนแปลงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.1.2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว

1.1.2.1 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของอีริกสัน(Erikson)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก (2524 : 10 – 12) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการปรับตัวของอีริกสัน (Erikson) ว่า สิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการปรับตัว คือ ความสัมพันธ์ของครอบครัวมีส่วนเกี่ยวข้องในการวางพื้นฐานทางจิตใจให้แก่บุคคลตั้งแต่วัยทารกเป็นต้นมา ความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวของบุคคลเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย ทางความรู้ความสามารถ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การที่บุคคลจะปรับตัวได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับความสัมพันธภาพของบุคคลนั้นที่มีต่อผู้แวดล้อมรอบตนเอง อีกทั้งความสามารถในการปรับตัวได้ดีในขั้นก่อน จะมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในขั้นต่อไปด้วย นอกจากนี้ทฤษฎีของอีริกสันยังกล่าวว่า เด็กต้องปรับตัวเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสรีระและสังคม ประกอบกับการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัว และพื้นฐานทางจิตใจแต่เดิมของเด็ก ซึ่งจะส่งผลร่วมกันต่อความสามารถในการปรับตัวของบุคคลในแต่ละช่วงอายุ

วิลเลียมสัน (สุภาพรรณ โคตรจรัส.2524 :14-15 ; อ้างอิงจาก Williamson.1950) ผู้นำทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบนำทาง มีความเชื่อว่า มนุษย์มีสติปัญญาและมีเหตุผล ตลอดจนมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองได้ แต่การที่จะพัฒนาได้อย่างเต็มที่นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น โดยเฉพาะจากสังคมที่แวดล้อมเขาอยู่ การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคมทำให้มองเห็นและรู้จักตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ค่านิยม ทักษะคติ ความต้องการและเป้าหมายที่เขาเลือก ขณะเดียวกันก็ได้เรียนรู้การรู้จักผู้อื่นได้รับข้อมูลและประสบการณ์ทางสังคมด้านต่าง ๆ เช่น ค่านิยมในสังคม มาตรฐานและข้อกำหนดในสังคม ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม ตลอดจนวิธีการที่จะจัดการแก้ไขทั้งทางตรงและทางอ้อม จากความเชื่อดังกล่าว วิลเลียมสัน สรุปว่าบุคคลจะสามารถปรับตัวได้ดี ถ้าเขามีความเข้าใจตนเอง รู้จักและเข้าใจสังคม เพราะเขาจะสามารถเลือกวิธีการดำรงชีวิต หรือแก้ปัญหาได้อย่างมีทิศทางและมีเหตุผล โดยใช้ข้อมูลที่เขาได้รับจากประสบการณ์ในสังคมมาประกอบการพิจารณา จนสามารถสร้างความสอดคล้องหรือยืดหยุ่นระหว่างความต้องการและเป้าหมายที่พึงประสงค์ของตนกับสภาพสังคม

วิลเลียมสัน ได้พิจารณาแยกแยะปัญหาการปรับตัวของบุคคล ในแง่ตามสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ไว้ 5 ประการ คือ

1. ปัญหาทางบุคลิกภาพ ซึ่งรวมถึงปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนวัยเดียวกัน ปัญหาครอบครัว ตลอดจนปัญหาการปรับตัวทางสังคม
2. ปัญหาทางการศึกษา รวมถึงปัญหาการเลือกวิชาเรียน นิัยทางการเรียน ปัญหาการอ่าน ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแรงจูงใจในการเรียนต่ำ

3. ปัญหาทางอาชีพ รวมถึงความลังเลในการเลือกอาชีพ เลือกอาชีพได้ไม่เหมาะสมกับตนเอง มีความขัดแย้งระหว่างความสนใจกับความสามารถในอาชีพนั้น

4. ปัญหาทางเศรษฐกิจ รวมถึงปัญหาการขาดแคลนทุนทรัพย์ ต้องหาทุนเรียนเอง

5. ปัญหาทางสุขภาพ เช่น ปัญหาการปรับตัวต่อสุขภาพ และความบกพร่องทางร่างกายต่าง ๆ

1.1.2.2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของของรอย (Roy's Adaptation Model)

แอนดรูและรอย (Andrew ; & Roy. 1991 : 33 – 35) ได้อธิบายถึงการปรับตัวไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการตอบสนองของบุคคล เมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง เพื่อปรับคงสภาพสมดุล ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม (Man in a biopsychosocialbeing) เป็นหน่วยเดียวกันที่ไม่อาจแบ่งแยกได้ (Unifiled whole) องค์ประกอบทั้งสามนี้มีความสัมพันธ์ต่อกัน ทำงานผสมผสานเป็นหน่วยเดียวกัน เพื่อคงสภาพปกติสุขหรือภาวะสุขภาพดี สาเหตุใดก็ตามที่มีผลต่อกาย ย่อมส่งผลกระทบต่อจิตใจและสังคมด้วย ดังนั้นบุคคลจึงต้องมีการปรับตัว เพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย จิตใจและสังคม บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัว จะมีความมั่นคงในชีวิต พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นคือ มีสุขภาพดี ยอมรับความเป็นจริง มีความพึงพอใจในชีวิต ส่วนผู้ที่ประสบความล้มเหลวในการปรับตัว ก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ ไม่ยอมรับความจริง เสริม กลไกที่บุคคลใช้ในการปรับตัวเพื่อรักษาสมดุลประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. กลไกการควบคุม (Regulator Mechanism) เป็นกลไกการปรับตัวที่เกิดขึ้นอัตโนมัติโดยที่บุคคลไม่รู้สึกรู้สิด เป็นการทำงานร่วมกันของระบบประสาท ระบบต่อมไร้ท่อ การรับรู้และการตอบสนอง เพื่อที่จะควบคุมการทำงานของร่างกายให้อยู่ในสภาวะสมดุล

2. กลไกการรับรู้ (Cognator Mechanism) เป็นกลไกการปรับตัวที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการทางจิต สังคม ที่มนุษย์ใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับภาวะเครียด บุคคลจะเรียนรู้การปรับตัวในส่วนนี้จากทักษะการเข้าสังคม ประสบการณ์แก้ปัญหาในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงและระดับการศึกษา ซึ่งเป็นการทำงานของสมองในระดับสูง

กลไกการปรับตัวทั้ง 2 ส่วน จะเกิดควบคู่กันเสมอ ทำงานร่วมกันเสมือนว่าเป็นหน่วยเดียวกัน โดยสิ่งเร้าผ่านเข้ามาทางกลไกควบคุม แล้วส่งต่อไปที่กลไกการรับรู้

รอย ได้วิเคราะห์ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ตามหลักของมาสโลว์ (Maslow 's Hierarchy of Needs) มาเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจธรรมชาติของคน ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์ต้องการ

ปรับตัวเพื่อคงไว้ซึ่งความต้องการพื้นฐาน ที่เป็นดัชนีบ่งชี้ความมั่นคงของชีวิต ซึ่งได้จากการที่บุคคลมีความมั่นคงทางด้านร่างกายและความมั่นคงทางด้านสังคม สามารถแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลจากกลไกการควบคุมและกลไกการรับรู้ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมการปรับตัวตามความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นการตอบสนองของบุคคลทางด้านร่างกาย พฤติกรรมจะปรากฏออกมาเป็นการทำงานของเนื้อเยื่อ อวัยวะและระบบ ซึ่งประกอบเป็นร่างกายของมนุษย์ เพื่อตอบสนองความมั่นคงทางด้านร่างกาย (Physiologic integrity) ซึ่งพิจารณาได้จากการตอบสนองขั้นพื้นฐาน (Basic Need) ได้แก่ ความต้องการออกซิเจน อาหาร การขับถ่าย การทำกิจกรรมและการพักผ่อน การตอบสนองในด้านต่าง ๆ ต้องอาศัยความรู้สึก การควบคุมน้ำและเกลือแร่ การทำงานของระบบประสาทและระบบไร้ท่อ โดยมีกลไกการควบคุมเป็นตัวเชื่อมโดยการทำงานและตอบสนองออกมาเป็นพฤติกรรมการปรับตัว เป้าหมายสูงสุดของการดำรงชีวิตในภาวะปกติสุขคือสมดุล ซึ่งมนุษย์พยายามปรับรักษาสภาวะเช่นนี้ไว้ ถ้าผลการปรับตัวไม่สามารถก่อให้เกิดการตอบสนองในทางบวกได้ ก็จะปรากฏเป็นพฤติกรรมการปรับตัวในทางลบหรือล้มเหลว (Maladaptation Behavior)

2. พฤติกรรมการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (Self Concept) นอกเหนือจากการปรับตัว เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการทางด้านร่างกาย มนุษย์จำเป็นต้องมีความมั่นคงทางจิตใจ (Psychic integrity) และสิ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางจิตใจ คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง อันเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ ตลอดจนการปะทะสัมพันธ์กับผู้อื่น ในทางจิตวิทยาเชื่อว่า พฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์เป็นผลจากความนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเอง บุคคลที่มีความเชื่อมั่นและมองเห็นคุณค่าของตนจะมีการปรับตัวต่อสภาวะกดดันต่าง ๆ ดีกว่าบุคคลที่มีความรู้สึกต่อตนเองในทางลบ

3. พฤติกรรมการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ (Role Function) การแสดงบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ของบุคคลได้เหมาะสมทั้งทางด้านพฤติกรรม การแสดงออก อารมณ์และความรู้สึกเป็นการตอบสนองความต้องการและเพื่อคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม (Social integrity) ในสถานการณ์ใดก็ตามที่บุคคลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนได้ บุคคลต้องมีการปรับตัว เพื่อให้การแสดงบทบาทของตนเป็นไปตามปกติ หากจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยการปรับตัวของบุคคลนั้น

4. การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน (Interdependence) ความจริงทางสังคมอีกประการหนึ่งคือ การที่คนเราต้องการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ถือว่าเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่คงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม (Social integrity) ด้วยประการหนึ่ง ความพอเหมาะระหว่างการพึ่งพาตนเอง (dependence) การพึ่งพาผู้อื่น (Independence) และการให้ผู้อื่นได้พึ่งพาตน มีส่วนช่วยให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจและสังคม

โดยปกติบุคคลพยายามคงไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเอง และยอมพึ่งพาผู้อื่นในขอบเขตที่ตนเองและสังคมยอมรับ

ฮาวิกเฮิร์สท์ (วราวัณน์ ประสิทธิธัญกิจ. 2537: 30 – 31 ; อ้างอิงจาก Havighurst. 1953) ได้กล่าวถึงการปรับตัวในแง่ของการเรียนรู้ตามขั้นตอนของชีวิต มีความเห็นว่าพัฒนาการของชีวิตในแต่ละวัยนั้น บุคคลจะมีงานประจำวัยหรืองานประจำขั้นที่ต้องเรียนรู้ควบคู่ไปด้วย ถ้าบุคคลสามารถพัฒนางานประจำวัยได้สำเร็จ ก็จะเป็นบุคคลที่มีความสุข และสามารถพัฒนางานประจำวัยในขั้นต่อไปได้สำเร็จด้วย ในทางตรงกันข้าม งานในช่วงวัยใดไม่ประสบผลสำเร็จ จะทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุข และพัฒนางานประจำวัยในช่วงต่อไปได้ด้วยความยากลำบาก ดังนั้นบุคคลจะปรับตัวได้ในทัศนะของฮาวิกเฮิร์สท์ จึงหมายถึง บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้และพัฒนางานประจำวัยให้ผ่านพ้นได้ด้วยดี งานพัฒนาตามขั้นที่จำเป็นสำหรับวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ตอนต้นประกอบด้วย

1. สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเหมาะสมกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน ทั้งที่เป็นเพศเดียวกันและต่างเพศ
2. สามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับบทบาททางเพศของตน
3. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการทางร่างกายของตน สามารถปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลง
4. สามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ เป็นตัวของตัวเอง ไม่ต้องพึ่งพิงทางอารมณ์จากผู้อื่น เช่น ผู้ใหญ่
5. มั่นใจในเรื่องเศรษฐกิจการเงิน สามารถรับผิดชอบในการใช้จ่ายเงินได้
6. การเลือกและเตรียมตัวเพื่ออาชีพ
7. เตรียมตัวในเรื่องคู่ครองและชีวิตครอบครัว
8. พัฒนาความรู้ความเข้าใจ เรื่องค่านิยม และจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

รอเจอร์ส (ภาวิณี สุทธิพิเชษฐภักดิ์. 2545 :40 – 41; อ้างอิงจาก Rogers.1967) ผู้นำด้านทฤษฎีว่าด้วยตนและทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบผู้รับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง เขาได้พิจารณาการปรับตัวในแง่ของการปรับตัวภายในตนเอง โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนเป็นศูนย์กลางของประสบการณ์ต่าง ๆ รอบตัวซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่วนหนึ่งของประสบการณ์ที่บุคคลได้รับรู้ และการมีการปะทะสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งการประเมินผลจากการมีการปะทะสัมพันธ์นั้นจะก่อให้เกิดเป็นตัวเรา (Self) หรือ “โครงสร้างของตน” ขึ้นมา เป็นการรับรู้เกี่ยวกับตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น บุคลิกลักษณะ ความสามารถของตน บทบาทต่าง ๆ ของตนในการเกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม ทัศนคติและค่านิยมต่าง ๆ ของตัวเรา ประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ จึงมีส่วนสำคัญในการกำหนด

บุคลิกภาพของบุคคลให้แตกต่างกัน โดยที่แต่ละคนจะเข้าใจและรู้จักโลกส่วนตัวของเขาได้ดีที่สุด บุคคลที่ปรับตัวได้ คือ บุคคลที่เป็นตัวของตัวเอง เข้าใจและยอมรับตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสามารถรับรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ตามความเป็นจริง นำประสบการณ์นั้นมาจัดให้สอดคล้องกับโครงสร้างหรือบุคลิกลักษณะของตนได้อย่างไม่ขัดแย้งหรือบิดเบือน และจะมีการรับรู้และความคิดเกี่ยวกับตนเองในทางบวก ส่วนบุคคลที่ปรับตัวไม่ได้นั้น จะมีความขัดแย้งระหว่างความคิดเกี่ยวกับตนกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมาใหม่อย่างมาก ทำให้เกิดความตึงเครียด วิตกกังวล สับสน ไม่แน่ใจ สูญเสียความเป็นตัวของตัวเองและความคิดเห็นเกี่ยวกับตนจะเป็นไปในทางลบ

จากทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่าการปรับตัว เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่พยายามปรับเปลี่ยนตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองสามารถรักษาสอดคล้องของชีวิตทั้งทางร่างกาย จิตใจและสังคม โดยการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัว เพื่อให้เข้าใจตัวเอง เข้าใจสังคม และนำสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มาใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว

นิภา นิธยาน (2530 : 106 – 146) กล่าวว่า ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว ได้แก่

1. อิทธิพลของสภาวะพื้นฐานทางกายในเชิงชีววิทยา อันได้แก่ ลักษณะพื้นฐานในการตอบโต้ และศักยภาพทางพันธุกรรมของบุคคล เช่น การทำงานของระบบประสาท กระบวนการและอัตราการเจริญเติบโต อิทธิพลของพันธุกรรม ความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยกำเนิดในด้านต่าง ๆ อาทิ แรงขับ ศักยภาพ หรือพลังความสามารถในการเรียนรู้ อารมณ์ ความแคล่วคล่องว่องไว เป็นต้น

2. อิทธิพลของสภาวะแวดล้อม ได้แก่ สภาวะแวดล้อมทุกอย่างที่แวดล้อมบุคคล ไม่ว่าจะเป็นสภาวะแวดล้อมทางธรรมชาติ หรือทางกาย สภาวะแวดล้อมทางวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมทางสังคม

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยย่อยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวอื่น ๆ อีก ได้แก่

1. อิทธิพลของสภาวะทางกาย ได้แก่ อิทธิพลของสภาวะเคมีภายในร่างกาย หรือการทำงานของระบบต่อมไร้ท่อ อิทธิพลของรูปทรง และอิทธิพลของสุขภาพร่างกายของบุคคล

2. อิทธิพลของสังคม ได้แก่ อิทธิพลของระเบียบประเพณี และวัฒนธรรม อิทธิพลของลักษณะครอบครัว อิทธิพลของเพื่อนฝูง อิทธิพลของโรงเรียน อิทธิพลของอุดมคติ

สิริชัย ประทีปฉาย (2533 : 197) ได้เสนอแนะว่า ปัจจัยที่ช่วยทำให้บุคคลปรับตัวได้ดีต้องประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้

1. รับรู้และเข้าใจสถานการณ์หรือปัญหาอย่างถูกต้องตรงความเป็นจริง เพื่อจะได้แก้ไขถูกต้อง
2. มีมนุษยสัมพันธ์ดี จะได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากครอบครัว ญาติมิตร และบุคคลทั่วไปในสังคม
3. ได้รับการเลี้ยงดูอย่างถูกต้องตั้งแต่วัยเด็กจนกระทั่งเติบโต ด้วยความเข้มแข็งอดทน หนักแน่น กล้าเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
4. มีประสบการณ์ในการแก้สถานการณ์หรือปัญหามากพอ รู้ว่าสถานการณ์ใดควรแก้ไขปัญหาวัยด้วยการถอยหนี หรือนิ่งเฉย หรือต่อสู้เผชิญหน้า
5. มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดพอควร
6. สถานการณ์หรือปัญหายุ่งยากซับซ้อน ต้องใช้เวลาในการปรับตัวแก้ไข ฉะนั้นจำเป็นต้องมีเวลามากพอสำหรับการปรับตัว

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว เกิดจากปัจจัยทั้งทางด้านสภาวะทางร่างกาย และสภาวะแวดล้อมทางสังคมของบุคคลแต่ละคน และการที่บุคคลมีการรับรู้และเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างถูกต้อง จะทำให้เกิดการปรับตัวได้ดี

1.1.4 สาเหตุของการปรับตัว

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม (2521 : 71) กล่าวถึงสาเหตุของการปรับตัวว่าเป็นการตอบสนองของความต้องการทางร่างกาย ทางอารมณ์ และทางสังคมของมนุษย์ เมื่อมนุษย์ไม่ได้ในสิ่งที่ตนต้องการ มนุษย์จะต้องกระทำการบางอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อลดความเครียดของตน

วารินทร์ สายโอบเอื้อ และสุณีย์ วีรดากร (2522 : 159 – 160) กล่าวถึงสาเหตุของการปรับตัวว่าอาจเกิดจากสิ่งต่อไปนี้

1. เกิดจากมนุษย์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนได้ ซึ่งอาจเป็นเพราะอุปสรรคที่เนื่องมาจากตัวเองหรือผู้อื่น มีผลทำให้บุคคลเกิดความไม่สบายใจหรือคับข้องใจสำหรับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์นั้น มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งไว้เป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหายน้ำ อากาศ การขับถ่ายของเสีย ความต้องการทางเพศ การพักผ่อน ความต้องการในการป้องกันความร้อนหนาว

1.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ได้แก่ ความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง การปกป้องคุ้มครองจากผู้อื่น การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดหรือความทุกข์

1.3 ความต้องการความรักความเป็นเจ้าของ ได้แก่ ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนเข้าร่วมเป็นสมาชิกในหมู่คณะ

1.4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ได้แก่ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ความร่ำรวย ฐานะทางสังคม การยอมรับนับถือ และการยอมรับทางสังคม

1.5 ความต้องการสัจจะแห่งตน ได้แก่ การเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ เข้าใจความเป็นจริงของชีวิตและสรรพสิ่งทั้งหลาย ต้องการใช้พลังความสามารถของตนเองให้เต็มที่ เพื่ออุทิศตนให้เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ ซึ่งเป็นความต้องการที่อยู่เหนือความต้องการที่เกี่ยวกับชื่อเสียง เกียรติยศ ความร่ำรวย หรือการกระทำเพื่อตนเอง

2. เกิดจากความขัดแย้ง ซึ่งความขัดแย้งนี้หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลไม่สามารถตัดสินใจเลือกกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามความต้องการของตนเอง ความขัดแย้งจำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ

2.1 ความขัดแย้งในทางบวก เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากการที่บุคคลต้องเลือกเพียงอย่างเดียวในสิ่งที่ตนเองชอบเท่า ๆ กัน ตั้งแต่ 2 - 3 อย่างขึ้นไป ยิ่งชอบมากทุกอย่างยิ่งต้องเลือกมาก กว่าที่จะเลือกได้ก็ต้องใช้เวลานาน แม้เลือกแล้วก็ยังเสียดายสิ่งที่ไม่สามารถจะเลือก

2.2 ความขัดแย้งในทางลบ เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากการที่บุคคลต้องเลือกในสิ่งที่ไม่ชอบ ไม่ถูกใจ ตั้งแต่ 2 - 3 อย่างขึ้นไป จะไม่เลือกก็ได้ แต่เมื่อเลือกไปแล้วก็ไม่สบายใจ เพราะสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น บุคคลไม่ชอบไม่ถูกใจเลย แต่ก็ต้องเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง

2.3 ความขัดแย้งในทางบวกและลบ เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกรณีสิ่งต่าง ๆ หรือบุคคลหรือสัตว์ที่ต้องการเลือกนั้นมีทั้งถูกใจและไม่ถูกใจ ในระดับที่เท่า ๆ กัน ทั้งหมดตั้งแต่ 2 อย่างขึ้นไป แต่ต้องเลือกเพียงอย่างเดียว

พะยอม วงศ์สารศรี (2526 : 52) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดการปรับตัวว่า คือความต้องการ (Needs) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการหลายประการในชีวิต เช่น ความต้องการทางกาย ได้แก่ ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ เพื่อการดำรงชีวิต

สุชาติ โสมประยูร (2527 : 44 – 45) ได้กล่าวถึง สาเหตุที่ทำให้เกิดการปรับตัวและปัญหาที่เกิดขึ้นไว้ว่า ตามปกติบุคคลมีความต้องการเบื้องต้นที่สำคัญอยู่ 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านจิตใจ และความต้องการทางสังคม เมื่อใดก็ตามที่บุคคลไม่สามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้ก็จะเกิดปัญหาชีวิตขึ้น โดยปัญหานั้นอาจจะมาจากภายในร่างกายของตนเอง หรือมาจากเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมภายนอกในสังคมก็ได้ เมื่อมีปัญหา

กระทบกระเทือนอารมณ์เกิดขึ้นเช่นนี้ บุคคลก็จะเริ่มใช้วิธีการปรับตัวเข้ามาแก้ปัญหา โดยอาจจะใช้ทั้ง กลไกป้องกันตนเอง และวิธีการปรับตัวอื่น ๆ ที่บุคคลได้พิจารณาแล้วว่าเหมาะสม หลังจากนั้นผลแห่ง การปรับตัวที่มีต่อจิตใจและอารมณ์ก็จะเกิดขึ้น ถ้าปรับตัวได้ปัญหาชีวิตนั้น ๆ จะหมดไป

สิริชัย ประทีปฉาย (2533 :181 – 182) กล่าวว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดการปรับตัว คือ

1. แรงขับและความต้องการในชีวิตของบุคคลที่มีความต้องการเป็นพื้นฐาน เช่น ความต้องการทางกายและความต้องการทางจิต ความต้องการทั้งสองนี้ทำให้เกิดแรงขับ เช่น เกิด ความหิว เป็นแรงขับให้มนุษย์ดิ้นรนแสวงหาเพื่อสนองความอยากของตน ถ้าเกิดอุปสรรคขัดขวางไม่ สามารถสนองความต้องการ ไม่สามารถบำบัดความอยากได้ ร่างกายก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาใน รูปต่าง ๆ เพื่อให้คลายจากความกระวนกระวาย อันเนื่องมาจากความอยาก พฤติกรรมที่แสดงออกมา เพื่อคลายความทรมานทรมานนี้ เรียกว่า การปรับตัว

2. แรงกระตุ้นจากสังคม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว หรือการที่ สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้คนมีปัญหาในการปรับตัวให้ทันตามภาวะสังคมที่เปลี่ยนไป เช่น ราคาสิ่งของแพงขึ้น แฟชั่นการแต่งกาย การเป็นอยู่ การคมนาคม ความเจริญทางวัตถุ ต่างก็กระตุ้นให้ มนุษย์วิ่งตามตลอดเวลา ต้องตกอยู่ในอิทธิพลของสังคม มีปัญหาให้แก้ตลอดเวลา ถ้าแก้ได้ก็มี ความสุข ถ้าแก้ไม่ได้ก็เกิดความคับข้องใจ กระวนกระวายใจ จึงหาทางปรับตัวโดยวิธีการต่าง ๆ

3. เจตคติ ความสนใจ จุดมุ่งหมายของชีวิตของตัวเองเปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้อง ปรับพฤติกรรม การปรับตัวแบบนี้จะเกิดก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นยอมรับสิ่งที่มามีอิทธิพลเหนือกว่า อันสืบ เนื่องมาจากสิ่งตรงนั้นกับความต้องการภายในของบุคคลนั้น ตรงกับค่านิยมของเขา ตรงกับความ ต้องการของเขา พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปโดยกระบวนการนี้ จะสอดคล้องกับค่านิยมที่เขาเคยมีอยู่เดิม

วรารภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2544 : 2) ได้กล่าวถึง สาเหตุของการปรับตัว ว่ามีสาเหตุมาจาก 2 ประการ คือ

1. เพื่อความอยู่รอดของชีวิต ตลอดชั่วชีวิตของบุคคลหนึ่ง ย่อมผ่านช่วงชีวิตมา มากมาย พบกับความเปลี่ยนแปลง ทั้งที่เป็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เริ่มตั้งแต่ ปฏิสนธิเป็นตัวอ่อนอยู่ในครรภ์มารดา จนเติบโตมาจนทุกวันนี้ เราทุกคนต้องพบกับสภาพความ เปลี่ยนแปลงโดยตลอด ซึ่งทุกคนต้องปรับตัว เพื่อจะอยู่รอดให้ได้ในแต่ละช่วงชีวิต เช่น เมื่อเป็นทารก แรกเกิดก็ดูดนมมารดาเพียงอย่างเดียว เมื่อเติบโตขึ้นสักหน่อย มารดาก็เริ่มจะให้อาหารอื่นทดแทน เริ่มป้อนข้าว ก๋วยเตี๋ยว น้ำและอื่น ๆ ถ้าเราไม่กิน เราคงจะไม่เติบโตมาได้อย่างสมบูรณ์แข็งแรง เพราะขาด สารอาหาร ผอมแห้งไม่แข็งแรง อ่อนแอ เจ็บป่วยได้ง่าย และอาจจะตายอ่อนจะโต ลักษณะการปรับตัว เช่นนี้ เหตุผลคือ เพื่อที่เราต้องปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตัวเรา เพื่อ ความอยู่รอดของชีวิต

2. เพื่อความสุข การปรับตัวช่วยให้เรายอมรับสภาพการณ์ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วพยายามหาวิธีการแก้ไข ขจัดปัดเป่าปัญหา หรือสภาพการณ์ที่ค่อนข้างเลวร้าย หรือสภาพการณ์ที่เลวร้ายมาก ๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเรา ให้บรรเทาเบาบางลง ซึ่งอาจจะพยายามแก้ไขด้วยตนเองหรือมีการแสวงหาบุคคลอื่นมาช่วยแก้ไขปัญหา สุดท้ายเมื่อปัญหาคเล็ดลหายไป มีการแก้ไขแล้ว สภาพต่าง ๆ เช่น ความคิด ความรู้สึกของเราจะดีขึ้น ผ่อนคลายความตึงเครียดลงไป เมื่อความทุกข์หาย ความสุขสบายใจย่อมเกิดขึ้น

โคลแมน และแฮมเมน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 71 ; อ้างอิงจาก Coleman ; & Hammen.1974) กล่าวว่า ปัญหาต่าง ๆ ในการปรับตัวอาจมีสาเหตุแตกต่างกันไป สาเหตุบางประการอาจเนื่องมาจากบุคคลนั้นเองหรือจากสภาพแวดล้อม และเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเผชิญปัญหา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากตัวบุคคลนั้นเองหรือเป็นปัญหาที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม โดยทั่วไป บุคคลนั้นก็จะพยายามปรับตัวต่อสภาพที่เป็นปัญหาที่เขากำลังเผชิญอยู่ เพื่อให้สภาวะของความกดดัน ความเครียด ความวุ่นวายใจ และความกังวลใจค่อย ๆ คเล็ดลหายไปจนกระทั่งหมดไปในที่สุด อย่างไรก็ตาม บุคคลบางคนไม่สามารถขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้หมดสิ้นไปได้ เมื่อเป็นเช่นนั้น สภาวะความวุ่นวายใจ อึดอัดใจ หรือไม่เป็นสุขก็ยังคงมีอยู่ต่อไป และอาจจะมีผลกระทบให้บุคคลนั้นต้องสูญเสียความสมดุลในตนเอง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความแปรปรวนทางความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรม

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดการปรับตัวนั้น เกิดจาก การที่บุคคลต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ทำให้เกิดความเครียดและความวิตกกังวล บุคคลจึงพยายามที่จะหาทางขจัดปัดเป่าความทุกข์ออกไป เพื่อให้ปัญหาเหล่านั้นคลี่คลายจนกระทั่งหมดไป และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.1.5 แบบแผนและลักษณะของการปรับตัว

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 71) ได้เสนอแบบแผนและลักษณะการปรับตัวโดยทั่วไปไว้ โดยสรุปได้ดังนี้ การปรับตัวนั้นก็เพื่อเป้าหมายอย่างหนึ่ง เช่น เพื่อการอยู่รอดอย่างมีความสุข เพื่อความสำเร็จของงาน เพื่อเอาชนะตนเองและอุปสรรคต่าง ๆ เป็นต้น แต่ละบุคคลต่างมีแบบแผนของการปรับตัวของตนเอง แบบแผนการปรับตัวแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การปรับตัวที่ปราศจากศิลปะเป็นการปรับตัวแบบโบราณ (Primitive Adjustment) จะเป็นการปรับตัวแบบสู้หรือถอยหนี คือ เมื่อบุคคลเกิดความคับข้องใจแล้วเขาจะสู้ หากสู้ไม่ได้ก็จะถอยหนี

2. การปรับตัวที่มีการปรับให้เหมาะสม หรือสอดคล้องกับปัญหา หรือสภาพการณ์ (Modified Adjustment) บุคคลที่เผชิญหน้ากับปัญหาหรือสภาพการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา จะปรับหรือแก้ไขปัญหา ตลอดจนทั้งพฤติกรรมของเขา ให้เหมาะสมกับตนเองหรือสอดคล้องกับสภาพการณ์

ไม่ว่าบุคคลจะเลือกปรับตัวด้วยแบบแผนใดก็ตาม แต่ลักษณะของการปรับตัวจะมีใน 2 ลักษณะ คือ

1. การปรับตัวที่สมดุล (Intergrative Adjustment) เป็นการปรับตัวที่บุคคลประสบปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ แล้วสามารถแก้ปัญหาได้ แล้วเกิดความสบายใจ

2. การปรับตัวที่ไม่สมดุล (Non - Intergrative Adjustment) เป็นการปรับตัวที่บุคคลประสบปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ แล้วไม่สามารถแก้ปัญหานั้น ๆ ได้ แต่เขาก็มีวิธีที่จะทำให้ความเครียดภายในจิตใจหรือความกระวนกระวายใจลดลงได้บ้าง แต่ร่องรอยของความไม่สบายใจยังคงมีอยู่ตลอดไป

ธอร์ปและคนอื่น ๆ (อรรถพันธ์ ชูชม; และอัจฉรา สุขารมณ์ .2532 : 8 ; อ้างอิงจาก Thorpe.; et al.1955) ได้จำแนกการปรับตัวของบุคคลออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การปรับตัวเองและการปรับทางสังคม ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. การปรับตัวเอง (Self Adjustment) ได้แก่ การที่บุคคลจะปรับตัวเองได้ดี ต้องมีลักษณะดังนี้

1.1 ความเป็นตัวของตัวเอง (Self Reliance) หมายถึง การที่บุคคลทำอะไรได้ด้วยตนเอง ไม่พึ่งพิงผู้อื่น มีความมั่นคงทางอารมณ์และรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง

1.2 การมองเห็นคุณค่าของตนเอง (Sense of Personal Worth) หมายถึง การที่บุคคลเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ผู้อื่นเชื่อใจในความสามารถของเขา มีความรู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่า มีความพอใจและเชื่อมั่นในความสามารถและมีเหตุผล

1.3 ความรู้สึกเป็นอิสระของตนเอง (Sense of Personal Freedom) หมายถึง การที่บุคคลพอใจในอิสรภาพ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ตัดสินใจในการกระทำและวางแผนชีวิตของตนเอง รวมทั้งมีเสรีภาพในการคบเพื่อนและการใช้จ่าย

1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Feeling of Belonging) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความรักและความอบอุ่นในครอบครัว ในหมู่เพื่อนฝูง จึงทำให้มีความภาคภูมิใจในบ้านหรือโรงเรียน เป็นต้น

1.5 ความรู้สึกไม่มีแนวโน้มที่จะถอยหนี (Non-Withdrawing Tendencies)

1.6 ความรู้สึกไม่มีอาการทางประสาท (Non - nervous Symptom)

2. การปรับตัวทางสังคม (Social Adjustment) ได้แก่ การที่บุคคลจะปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี ต้องประกอบด้วยลักษณะดังนี้

2.1 ปทัสถานทางสังคม (Social Standards) หมายถึง การที่บุคคลมีความเคารพในสิทธิของผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม บุคคลประเภทนี้จะเข้าใจความถูกต้องของสังคม

2.2 ทักษะทางสังคม (Social Skill) หมายถึง การที่บุคคลปรับตัวเข้ากับเพื่อนและคนแปลกหน้า เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น และมีความสนใจปัญหาต่าง ๆ และสนใจกิจกรรมต่าง ๆ

2.3 แนวโน้มทางสังคม (Social Tendencies) หมายถึง การที่บุคคลปรับตัวเข้ากับสถานการณ์หรือสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม

2.4 ความสัมพันธ์ในครอบครัว (Family Relation) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าจะได้รับความรัก การดูแลอย่างดีจากครอบครัว มีความอบอุ่น ปลอดภัย และมั่นใจตนเองในความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว

2.5 ความสัมพันธ์ในโรงเรียน (School Relation) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าจะได้รับความรักจากครู มีความสุขในการอยู่ร่วมกับเพื่อน นักเรียนรู้สึกว่าจะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม มีความสนใจและต้องการที่จะเรียนรู้

2.6 ความสัมพันธ์กับชุมชน (Community Relation) หมายถึง การที่บุคคลเข้ากับเพื่อนบ้านได้อย่างมีความสุข มีส่วนร่วมในการปรับปรุงชุมชนตนเอง เข้าสมาคมกับคนแปลกหน้าได้ มีความพอใจในกฎเกณฑ์และสวัสดิภาพของชุมชน

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หากบุคคลสามารถปรับตนเองให้อยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้ว ย่อมทำให้เกิดความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี

1.1.6 ลักษณะของบุคคลที่ปรับตัวได้ดี

นิภา นิธยาน (2520 : 230 – 232) กล่าวว่า บุคคลที่มีการปรับตัวดีนั้นจะมีการแสดงออกดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง ไม่มีปมด้อย ไม่เกรงกลัวตำแหน่งหรือความยิ่งใหญ่ ไม่ก้าวร้าว ขณะเดียวกันก็ยอมรับความสามารถและความสำเร็จของผู้อื่นที่เหนือกว่าตน

2. ยอมรับสภาพความเป็นจริง มีความกล้าที่จะเผชิญกับชีวิต แม้ว่าจะมีเหตุร้ายบางขณะ ไม่ท้อแท้ กล้าที่จะต่อสู้เต็มกำลังความสามารถ

3. มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น เป็นผู้ที่มีมองผู้อื่นในแง่ดีปราศจากอคติใด ๆ

4. ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อสังคม เป็นผู้ไม่มีความเบื่อกว่า ไม่มีการทะเลาะวิวาทบ่อย ๆ และยุติธรรมต่อบุคคลอื่น
5. ไม่เป็นผู้ที่มีความประพฤติถ้อยหน้า เป็นบุคคลที่สามารถนำเหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้วมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัว
6. สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี มีใจกว้างพอที่จะรับฟังความคิดเห็นและข้อโต้แย้งของบุคคลอื่น
7. ปราศจากนิสัยทางจิตที่กระทบกระเทือนบุคลิกภาพ
8. มีความเข้าใจและยอมรับสภาพของตนเอง รู้จุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง
9. ปฏิบัติตามระเบียบของสังคม ปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานของสังคม
10. มีความรู้สึกเป็นอิสระ รู้สึกตนไม่ถูกบังคับ

สุโท เจริญสุข (2520 : 60) กล่าวว่า ผู้ที่มีลักษณะการปรับตัวที่ดี คือ ผู้ที่มีความร่วมมือกับคนอื่น ทั้งในการกระทำและความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยไม่แสดงอาการเป็นนายหรือไม่หลบหนีจากหมู่คณะ มีความรับผิดชอบ มีเหตุผล มีความเป็นตัวของตัวเอง ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

มนูญ ตนะวัฒนา (2526 : 141 – 143) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนที่ปรับตัวได้ดีไว้ดังนี้

1. มีความรู้เกี่ยวกับตนเอง ผู้ที่ปรับตัวได้ดี คือ ผู้ที่รู้ถึงพลังจิต แรงจูงใจ ความปรารถนา ความทะเยอทะยาน ความรู้สึก ความสามารถ และอารมณ์ต่าง ๆ ของตนเอง นั่นคือจะต้องเข้าใจทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวกับตนเอง ได้ทั้งพฤติกรรมและความรู้สึกของตนเอง
2. ความรู้สึกว่าตนเองเป็นคนมีค่า ประกอบด้วยความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง และความสามารถที่จะทำหน้าที่แก่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ความรู้สึกมั่นคงอบอุ่น คนที่ปรับตัวได้ดี มีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และที่สำคัญที่สุด คืออิสระในการแสดงออกต่อสถานการณ์ทางสังคมที่แตกต่างกัน
4. ความสามารถในการรับและให้ความรัก หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ได้อย่างน่าพอใจ คนที่ปรับตัวได้ดี จะรู้สึกถึงความต้องการของคนอื่น ๆ นั่นคือ ความสามารถล่วงรู้ถึงความรู้สึกของคนอื่น ๆ และรักษาสัมพันธภาพที่มีทั้งการให้และการรับไว้ได้
5. ความพอใจต่อความปรารถนาทางกาย คนที่ปรับตัวได้ดี จะมีเจตคติต่อการทำงานของร่างกายของตนอย่างสมบูรณ์ ไม่หมกมุ่นครุ่นคิดวิตกกังวล
6. ความสามารถที่จะเป็นผู้ผลิตและมีความสุข สามารถใช้ความสามารถด้านต่าง ๆ ในการทำงานหรือความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ได้อย่างดีและกว้างขวาง มีความสนุกและกระตือรือร้น

7. ปราศจากความตึงเครียด คนที่ปรับตัวไม่ได้ จะมีความทุกข์ที่เกิดจากความวิตกกังวลและความตึงเครียด ซึ่งมีผลสะท้อนให้เกิดอาการอื่น ๆ ตามมา

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 100 – 102) เสนอเกณฑ์ที่แสดงว่าบุคคลนั้นมีการปรับตัวที่ดี โดยพิจารณาว่าจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. การมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง เข้าใจตนเอง ยอมรับตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น สามารถประเมินสิ่งที่ตนเองมีอยู่ และสามารถใช้พลังความรู้ ความสามารถ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ในทางที่ดีและเหมาะสม

2. การรับรู้ความเป็นจริง โดยเข้าใจพฤติกรรมของตนเองอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง สามารถเข้าใจพฤติกรรมของเพื่อน และทุกสิ่งทุกอย่างที่แวดล้อมได้ถูกต้องตามความเป็นจริง

3. การประสานกลมกลืนของบุคลิกภาพ โดยมีองค์ประกอบของบุคลิกภาพที่ประสมกลมกลืนกัน มีอิสระที่จะคิดเผชิญกับอุปสรรคหรือความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในตนเองได้ มีความอดทนต่อความเครียดและสภาวะต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาได้อย่างเหมาะสม

4. ความสามารถต่าง ๆ พัฒนาความสามารถทางร่างกาย จิตใจ เซาว์ปัญญา อารมณ์ สังคมของตน และสิ่งแวดล้อม เพื่อที่จะสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมีความสามารถที่จะทำงานและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างมีความสุข

5. ความเป็นตัวของตัวเอง โดยมีความไว้วางใจในตนเองมีความมั่นใจและเชื่อมั่นตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีความเป็นอิสระจากอิทธิพลต่าง ๆ ตลอดจนมีเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจนและมีขอบเขตที่แน่นอน

6. ความเจริญแห่งตน โดยมีแนวโน้มที่จะเจริญเติบโต มีความเป็นผู้ใหญ่ มีวุฒิภาวะ โดยมีบุคลิกนำเคารพศรัทธา รู้จักควบคุมอารมณ์ มีความสุขุม นานับถือ

อรพินทร์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ์ (2532 : 11) กล่าวว่า บุคคลที่ปรับตัวได้ดีต้องประกอบด้วยลักษณะดังนี้ คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นตัวของตัวเอง เห็นคุณค่าตัวเอง มีความเป็นอิสระ เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม มีความมั่นคงทางอารมณ์ เข้ากับผู้อื่นได้ รู้จักและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม

รอเจอร์ส (Rogers. 1974 : 358) กล่าวว่า บุคคลที่ปรับตัวได้ คือ บุคคลที่มีความเข้าใจตนเอง (Self – Understanding) และเข้าใจบุคลิกภาพของตนเองได้ เมื่อบุคคลรู้จักตนเอง รู้จักคุณภาพความสามารถ แรงบันดาลใจและทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ตลอดจนเห็นสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ก็จะไม่มีความตึงเครียด ซึ่งเป็นการปรับตัวที่ดีทางจิตวิทยา

เฮอร์ล็อก (Hurlock.1978 : 83) ได้กล่าวถึงการปรับตัวและการปรับตัวทางสังคมว่า ถ้าเด็กมีการปรับตัวดี จะมีลักษณะการยอมรับสภาพของตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองว่า สามารถจะช่วยเหลือผู้อื่นได้ มีความเป็นประชาธิปไตย มีวิธีสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สนใจคนอื่น โดยมีลักษณะดังนี้

1. มีการแสดงออกที่เหมาะสมกับความคาดหวังของกลุ่ม อายุ และระดับของพัฒนาการ รวมทั้งเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม
2. สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลทุกกลุ่มได้
3. มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น
4. มีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเป็นอยู่

วอร์เชล และโกทอลล์ (Worchel ; & Goethols.1985 : 35) กล่าวว่า การปรับตัวเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน การที่บุคคลจะปรับตัวได้นั้นต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการเหล่านี้

1. มีการรู้จักและเข้าใจตนเอง สังคม สภาพแวดล้อมและยอมรับตนเอง
2. มีการควบคุมชีวิตของตน
3. มีการกำหนดเป้าหมายส่วนตัว ซึ่งเป้าหมายนั้นควรเป็นเป้าหมายที่เป็นจริง และสร้างความพึงพอใจด้วย
4. มีการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น แต่ก็ไม่สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคคลที่ปรับตัวได้ดี จะเป็นคนที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตนเองและสังคม เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นตัวของตัวเอง มีเจตคติที่ดีต่อตนเอง มีอารมณ์มั่นคง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

1.1.7 ลักษณะของบุคคลที่ปรับตัวไม่ดี

ประสาธ อิศรปริดา (2523 : 206) กล่าวถึง การปรับตัวที่ไม่ดีว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมสัญญาณอันตรายที่สังเกตได้ ดังนี้

1. ขาดความรับผิดชอบและพึ่งผู้อื่นมากเกินไป
2. มีความรู้สึกไม่เพียงพอ และรู้สึกว่าตนเองมีปมด้อยอย่างรุนแรง
3. แสดงออกในลักษณะก้าวร้าว และหยาบคาย
4. ใช้กลไกการป้องกันตัวมากเกินไป เช่น ใช้เหตุผลเข้าข้างตนเอง กล่าวโทษผู้อื่น หรือผ่นกลางวันมากเกินไป เป็นต้น

5. มีความกังวลใจ วิตกกังวล และรู้สึกที่ไม่อบอุ่นมั่นคงอย่างมาก

6. มีลักษณะต่อต้านอำนาจ หรือเป็นปฏิกิริยาต่อสังคมมากเกินไป

นิภา นิธยาน (2530 : 160) ได้กล่าวถึงลักษณะอาการความยุ่งยากในการปรับตัว ไม่ว่าจะมากน้อยเพียงใดก็ตาม มักจะปรากฏอาการในลักษณะดังนี้

1. อาการเคร่งเครียด
2. อาการเจ็บป่วยทางกาย
3. พฤติกรรมที่เบี่ยงเบนจากมาตรฐานของสังคม
4. ความหย่อนสมรรถภาพในการดำเนินชีวิต

รอเจอร์ส (อาภา จันทรสกุล. 2535 : 68 ; อ้างอิงจาก Rogers. 1974) ได้พิจารณา ลักษณะของผู้ที่ปรับตัวไม่ได้ คือ ผู้ที่ไม่ยอมรับตนเอง การพิจารณาและการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง บิดเบือนไปจากความเป็นจริง ไม่สามารถรับรู้ความต้องการที่เกิดขึ้นภายในตนเองและสภาพความเป็นจริงภายนอกได้ เมื่อสื่อการรับรู้เกี่ยวกับตนเองไม่มีประสิทธิภาพ ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นก็เสียหาย มีพฤติกรรมไม่คงเส้นคงวา อารมณ์แปรปรวนเร็ว เกิดจากความคลาดเคลื่อนอย่างมากระหว่างตนเองกับประสบการณ์

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคคลที่ปรับตัวไม่ดี จะมีพฤติกรรมและอาการต่าง ๆ ที่ขาดความสมดุลระหว่างร่างกายและจิตใจ มีความวิตกกังวลและรู้สึกไม่มั่นคง ต้องพึ่งพาผู้อื่น ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดเหตุผล ตัดสินใจไม่ได้ ก้าวร้าว ต่อต้านสังคม มีอาการเจ็บป่วยทางกาย การดำรงชีวิตในสังคมไม่ราบรื่น ไม่มีความสุข

1.1.8 กลวิธีในการปรับตัว (Defense Mechanism)

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2524 : 181 – 187) กล่าวถึง กลวิธีในการปรับตัวว่า เป็นกลไกต่าง ๆ ที่บุคคลใช้ในการปรับตัว เมื่อเกิดความคับข้องใจ ความขัดแย้งในใจ และความวิตกกังวลขึ้น โดยช่วยรักษาไว้ซึ่งความภาคภูมิใจของบุคคล แม้ว่าจะประสบความล้มเหลวในชีวิต นอกจากนั้นยังช่วยลดความไม่สบายใจ อันเกิดจากความกลัวหรือความสำนึกผิดต่าง ๆ ได้ การใช้กลวิธีในการปรับตัวนี้ มักใช้ในบุคคลทั่ว ๆ ไปเป็นส่วนใหญ่ เมื่อเกิดความไม่สบายใจดังกล่าวแต่บางครั้งไม่ช่วยแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงลงไปได้ เพียงแต่ช่วยลดความไม่สบายใจ จนจิตใจอยู่ในสภาพที่พร้อมจะแก้ไขปัญหาต่อไปได้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ประเภทที่ต่อสู้หรือเผชิญหน้ากับปัญหา (Fight)
2. ประเภทที่หลีกเลี่ยงหรือหนีปัญหา (Flight)

1. ประเภทที่ต่อสู้หรือเผชิญหน้ากับปัญหา คือ เมื่อบุคคลประสบปัญหาใด ๆ แล้วเกิดความไม่สบายใจต่าง ๆ เขาจะเผชิญหน้ากับปัญหาโดยใช้กลไกต่าง ๆ ในการปรับตัว ต่อปัญหานั้น ๆ เพื่อลดความไม่สบายใจ ได้แก่

1.1 การหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง (Rationalization) เป็นการหาเหตุผลที่รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของสังคมมาอธิบายแทนเหตุผลที่แท้จริง เพื่อเข้าข้างตนเอง หลอกตนเองและบุคคลอื่น เพื่อรักษาหน้าหรือชื่อเสียงของตนไว้และเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม เข้าทำนองอู้งาน เบี้ยว มะนาวหวาน เช่น หมู่ที่จีบสาวไม่สำเร็จ ก็อ้างเหตุผลว่าเพราะรสนิยมไม่ตรงกัน คนที่ไม่มีรถยนต์ส่วนตัว จะอ้างเหตุผลว่า ขอบขึ้นรถเมล์ สบายใจไม่ต้องห่วงว่าจะขับไปชนใครให้เสียเงินทอง

1.2 การโยนความผิดให้ผู้อื่น (Projection) หมายถึง การขัดทอดความผิดไปให้ผู้อื่น เป็นการกล่าวโทษผู้อื่น มองผู้อื่นในแง่ร้าย โดยไม่ยอมรับความผิดหรือความบกพร่องของตนเอง เข้าทำนองรำไม่ดีโทษปี่โทษกลอง เช่น นิสิตที่สอบตก โทษว่าอาจารย์ออกข้อสอบไม่ดี ไม่ตรงกับเนื้อหา

1.3 การย้ายอารมณ์ (Displacement) เป็นการย้ายหรือระบายอารมณ์จากบุคคล (สิ่งของ) หนึ่ง ไปยังอีกบุคคล (สิ่งของ) หนึ่ง เพื่อลดความไม่พอใจหรือความโกรธลง เข้าทำนองตีวัวกระทบคราด เช่น ลูกน้องโกรธผู้บังคับบัญชา แล้วกลับไปอาละวาดที่บ้านกับภรรยา นิสิตโกรธอาจารย์ หันไปชกฝาผนังห้องแทน

1.4 การชดเชย (Compensation) เป็นการหาสิ่งอื่นมาชดเชยสิ่งที่ตนขาดไปหรือหาปมเด่นมาลบปมด้อย เป็นการรักษาหน้า รักษาชื่อเสียง และเอาชนะความล้มเหลวต่าง ๆ ที่ได้ประสบ เข้าทำนองตัวเล็กเลี้ยงดัง เช่น คนที่เรียนหนังสือไม่เก่ง แต่เล่นกีฬาเก่ง คนตัวเล็กแต่สามารถเป็นผู้นำ หรือนักเผด็จการที่มีชื่อเสียงก้องโลก

1.5 การระบาย (Sublimation) เป็นการแปลงรูปความกดดันของอารมณ์ออกมาในรูปที่สังคมยอมรับ เช่น หมู่ที่จีบสาวไม่ได้ กลับไปเขียนภาพวาดดูต่างหน้า หรือเขียนกาพย์กลอนบรรยายความรู้สึกต่าง ๆ เหล่านั้นออกมา จากกลวิธีในการปรับตัววิธีนี้เอง ทำให้เชื่อกันว่าเป็นสาเหตุให้เกิดศิลปวรรณกรรมต่าง ๆ ที่มีความงามและความไพเราะยิ่งนัก เพราะเกิดจากอารมณ์ที่กดดันอยู่ในส่วนลึก

1.6 การทดแทน (Substitution) หมายถึง การทดแทนกิจกรรมซึ่งไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมด้วยกิจกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น คนที่มีแรงขับในลักษณะที่อยากก้าวร้าว รุกราน และข่มเหงคนอื่น อาจหาทางทดแทนด้วยวิธีอื่น เช่น การต่อแยกระสอบทราย การชกมวย การซ้อมยิงปืน

1.7 การกระทำที่ตรงข้ามกับใจ (Reaction Formation) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ตรงข้ามกับความรู้สึกที่แท้จริงของบุคคลเพื่อกลบเกลื่อนความอับอาย ความรู้สึกผิด ซึ่งไม่ปรารถนาให้บุคคลอื่น ๆ ทราบ เข้าทำนองปากว่าตาขยิบ หรือหน้าเนื้อใจเสือ ได้แก่ นิสิตสาวชอบอาจารย์หนุ่ม แต่แกล้งทำให้อาจารย์อับอายทุกครั้งที่เดินผ่าน แม่เลี้ยงเกลียดลูกเลี้ยง แต่แกล้งทำเป็นรักเพื่อให้สังคมยอมรับและยกย่อง

1.8 การเลียนแบบผู้อื่น (Identification) เป็นการแสดงการยอมรับเอาค่านิยมทัศนคติ ตลอดจนบุคลิกภาพของบุคคลที่มีชื่อเสียงในสังคม โดยการเลียนแบบเพื่อให้รู้สึกเท่าตนเอง มีค่ามากขึ้น อันเป็นการลดความคับข้องใจ เนื่องจากไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม หรือต้องการมีชื่อเสียงมากในสังคม เช่น เด็กวัยรุ่นเลียนแบบดาราดาราภาพยนตร์ที่ตนเองชอบและมีชื่อเสียง

1.9 การเอาเข้ามาไว้ในตัว (Introjection) เป็นการยอมรับเอาค่านิยมของบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่ามาไว้กับตนเอง เพื่อลดความไม่สบายใจ ที่ไม่สามารถเอาชนะบุคคลนั้น ๆ ได้ เช่น ในครอบครัวชาวไทย ลูกเกรงใจพ่อแม่ จึงยอมรับความคิดเห็น หรือค่านิยมต่าง ๆ ของพ่อแม่

1.10 การเมินเฉย (Emotional Insulation) เป็นการลดความตึงเครียดของอารมณ์โดยการลดความต้องการ ความหวังต่าง ๆ ลง ด้วยการแสดงความไม่ยินดียินร้ายต่อสิ่งนั้น ๆ เช่น คำพูดที่ว่า “ต่อไปนี้ ฉันเลิกคิดที่จะได้บ้าน รถยนต์เสียแล้ว “ คล้าย ๆ กับการปลงตก

1.11 การล้างบาป (Undoing) หมายถึง การกระทำบางอย่างที่เป็นสัญลักษณ์ เพื่อลบล้างการกระทำเดิมซึ่งไม่เป็นที่ยอมรับโดยตนเองหรือสังคม เป็นกลไกแบบเด็ก ๆ ในระยะแรก (Primitive) มีลักษณะคล้ายกับ "การทำบุญล้างบาป" และมองดูเผิน ๆ ก็มีสวนคล้ายคลึงกับการกระทำที่ตรงกันข้ามกับใจ (Reaction Formation) เช่น ชายคนหนึ่งถูกเพื่อนขอร้องให้เขียนคำแนะนำ เพื่อไปสมัครงานที่บริษัทแห่งหนึ่ง เขาเกิดเขียนไม่ดีเลยทำให้เพื่อนคนนั้นไม่ได้เข้าทำงาน ต่อมาเขาไปเยี่ยมเพื่อนคนนั้นที่บ้านพร้อมด้วยของขวัญหลายอย่าง การล้างมีวันละหลาย ๆ ครั้งของเด็กหนุ่ม อาจจะเป็นสัญลักษณ์แสดงถึง การชำระล้างความสกปรกโส่มมของจิตใจ เป็นกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่ง พบในคนไข้โรคประสาทย้ำคิดย้ำทำ (Obsessive Compulsive Neurosis)

1.12 การทำให้เป็นสัญลักษณ์ (Symbolization) หมายถึง การใช้วัตถุสิ่งของ หรือการกระทำบางอย่างเป็นสัญลักษณ์แทนวัตถุ สิ่งของ หรือการกระทำ ซึ่งไม่เป็นที่ยอมรับ โดยตนเองหรือสังคม สิ่งที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbol Object) มักจะเป็นแบบเดียวกัน ภายในจิตไร้สำนึกของคนหลาย ๆ คน กล่าวคือ เป็นสัญลักษณ์สากล (Universal Symbol) ตัวอย่างที่คุ้นเคยกันดีคือ สิ่งที่เรียกว่าสัญลักษณ์เพศชาย (Phallic Symbol) เป็นตัวแทนของอวัยวะเพศชายในจิตไร้สำนึก สัญลักษณ์ดังกล่าวมักจะปรากฏในความฝัน หญิงสาวที่ฝันว่าถูกจู๋จี้ไล่ตามมา อาจมีความกลัว

เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศ สัญลักษณ์ต่าง ๆ อาจพบได้ในขณะกำลังตื่นตัวอยู่ รวมทั้งในความฝันด้วย เช่น อาจปรากฏในความฝันกลางวัน การหลุดตก การพลั้งปาก ศิลปะ และวรรณคดี เป็นต้น

1.13 การเก็บกด (Repression) หมายถึง การเก็บกดความคิด (Thought) แรงผลักดัน (Impulse) แรงขับ (Drive) หรือความจำ (Memory) ที่ขัดแย้งและก่อให้เกิดความปวดร้าวทางใจอย่างรุนแรง ไม่ให้ผุดขึ้นมาในระดับจิตสำนึก เป็นการเก็บกดชนิดที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจหรือเป็นกระบวนการของจิตไร้สำนึก เป็นกลไกป้องกันปฐมภูมิ (Primary Ego Defense) ส่วนกลไกป้องกันอื่น ๆ มีส่วนช่วยส่งเสริมกลไกนี้ให้แข็งแรงขึ้น นอกจากนี้ยังจัดเป็นกลไกการปรับตัวที่สำคัญยิ่งในผู้ป่วยโรคประสาท ตัวอย่างง่าย ๆ ของการเก็บกด เช่น “การไม่ได้ยินเสียง” นาฬิกาปลุกตอนเช้า หลังจากเข้านอนตอนดึกมากแล้ว “การลืม” งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ แต่เป็นงานที่ไม่ชอบ หรือไม่ได้รับผลประโยชน์

1.14 การกดระงับ (Suppression) มีลักษณะคล้ายกับการเก็บกด ต่างกันที่ว่า การกดระงับเป็นกระบวนการของจิตสำนึกและเกิดขึ้นโดยตั้งใจ (Conscious and Intention) บางครั้งการกดระงับอาจนำไปสู่การเก็บกดได้ เช่น ชายหนุ่มคนหนึ่งครุ่นคิดถึงการนัดหมายจะไปเที่ยวกับแฟนตอนเย็นจนไม่เป็นอันทำงาน ต่อไปเลยตัดสินใจเลิกคิดเรื่องนี้จนกระทั่งเลิกงานแล้วเลยลืมนัดไปได้ นักศึกษาคนหนึ่งกังวลเรื่องสอบจะไปเที่ยวตอนวันหยุดกับเพื่อน ๆ ผลสุดท้ายเลยตัดสินใจไม่ยอมคิดเรื่องการเรียนอีก เพราะจะทำให้หมดสนุกในการเที่ยว

2. ประเภทที่หลีกเลี่ยงหรือหนีปัญหา กล่าวคือ เมื่อบุคคลเผชิญกับปัญหาแล้วไม่สบายใจ เขาจะไม่เผชิญหน้ากับปัญหา แต่จะหลีกเลี่ยงหนีเสียเพื่อลดความไม่สบายใจต่าง ๆ ลง ได้แก่

2.1 การแยกจากกัน (Isolation) หมายถึง การแบ่งแยกส่วนประกอบของอารมณ์ (Emotional Components) ออกจากความคิด (Thought) เช่น นักเรียนแพทย์ฆ่าเหละศพในห้องปฏิบัติการกายวิภาคศาสตร์ โดยไม่มีความคิดเกี่ยวกับความตายมารบกวนเลย คนบางคนสามารถระลึกถึงเหตุการณ์ หรือความคิดอันแสนจะปวดร้าวได้ โดยไม่มีเรื่องของอารมณ์เข้าไปเกี่ยวข้อง เลยเป็นกลไกที่พบได้บ่อยในโรคประสาทชนิดย้ำคิดและย้ำทำ

2.2 การปฏิเสธ (Denial) หมายถึง การไม่ยอมรับรู้อารมณ์ ความคิด แรงขับ พฤติกรรม หรือสถานการณ์บางอย่างที่ก่อให้เกิดความกระเทือนใจอย่างรุนแรง ดูเฉิน ๆ แล้วมีความสัมพันธ์กับการหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง เช่น คนहुติงไม่ยอมรับความจริงว่าตนเป็นเช่นนั้น คนงานที่เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ มีความเชื่อแน่วแน่ว่าการเปลี่ยนงานใหม่ จะแก้ปัญหาทุกอย่างให้หมดไป

2.3 การแตกกระจาย (Dissociation) หมายถึง การแตกแยกของกลุ่มความคิดหรือกิจกรรมต่าง ๆ จากส่วนสำคัญของบุคลิกภาพ ส่วนที่แตกแยกออกมานี้จะทำหน้าที่เป็นอิสระ อาจหมายถึง การแยกตัว (Detachment) ของบุคลิกภาพส่วนหนึ่งออกมาจากบุคลิกภาพเดิม เช่น คนละเมอเดินขณะหลับ (Somnambulism) ทวิบุคลิกภาพ (Dual Personality) บุคลิกภาพแตกออกเป็นสองส่วน เช่น พวกทรงเจ้าเข้าผี เป็นกลไกที่พบบ่อยใน Hysterical Dissociative Neurosis

2.4 การถดถอย (Regression) หมายถึง การถอยกลับของ Ego ไปสู่ระยะแรก ๆ ของพัฒนาการทางบุคลิกภาพ เมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคับข้องใจ เช่น คนที่มีพัฒนาการของบุคลิกภาพมาถึงระยะเพศตอนปลาย (Genital Stage) พอเกิดมีปัญหากับเรื่องเพศอย่างรุนแรงอาจถอยกลับไปสู่ระยะปากอีกครั้งหนึ่งด้วยการกินจุ การถดถอยนี้มักจะดำเนินกลับสู่จุดตรึงแน่น (Fixation Point) เป็นกลไกที่สำคัญในผู้ป่วยโรคจิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรคจิตเภท เป็นการถอยหนีจากโลกของความจริง ไปสู่โลกของความฝัน

2.5 การใช้เชาวน์ปัญญา (Intellectualization) หมายถึง การใช้แนวความคิดเกี่ยวกับเชาวน์ปัญญามากเกินไป เพื่อหลีกเลี่ยงหรือประสมการณ์ทางอารมณ์ หรือการแสดงออกถึงความรู้สึกบางอย่างที่ทำให้ไม่สบายใจ กลไกนี้มีความสัมพันธ์กับการหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง พบในเด็กวัยรุ่นที่ต้องการจะหลีกเลี่ยงหรือประสมการณ์ทางเพศจากภายใน ผู้ป่วยโรคประสาทย้ำคิดย้ำทำ

2.6 ความเพ้อฝัน (Fantasy) เป็นกระบวนการที่บุคคลผูกเรื่องขึ้นมาในจิตใจเพื่อสนองความต้องการ ความเพ้อฝัน หรือความฝันกลางวัน (Daydreams) มักจะเป็นตัวแทนของความต้องการหรือความปรารถนา แต่ไม่ขึ้นอยู่กับการหลักแห่งความจริง (Reality principle) สิ่งนี้อาจก่อให้เกิดความสุข ความพอใจ ความชื่นชม ลดความตึงเครียดในชีวิตประจำวัน และในบางโอกาสจะนำไปสู่กิจกรรมที่สร้างสรรค์ได้ อย่างไรก็ตาม ถ้าหมกมุ่นครุ่นคิดไปตามความเพ้อฝันจนเกินขอบเขตก็อาจเกิดผลเสียได้ เป็นการสิ้นเปลืองเวลาโดยเปล่าประโยชน์ เช่น ชายคนหนึ่งชอบนั่งฝันกลางวันอยากจะเป็นเศรษฐี แต่ไม่ยอมขยันทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้เงินเดือนเพิ่ม หรือไม่ยอมเปิดทางที่จะให้ตนเองก้าวหน้าต่อไป

2.7 ความฝัน (Dream) เป็นกระบวนการซึ่งความต้องการที่ถูกเก็บกดไว้ หรือความขัดแย้งภายในจิตใจบางอย่าง ปรากฏออกมาในลักษณะของความฝันขณะหลับ การฝันดีจะทำให้บุคคลผู้นั้นหลับต่อไปได้อย่างสบาย แต่การฝันร้าย (Night – mare) จะก่อให้เกิดความกลัวและความวิตกกังวล กระบวนการของความฝัน จะต้องใช้กลไกอย่างอื่นประกอบด้วย เช่น การย้ายอารมณ์ การหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง และการชดเชย เป็นต้น

2.8 การตรึงแน่น (Fixation) พัฒนาการทางบุคลิกภาพจะต้องดำเนินแบบก้าวหน้า (Progress) เรื่อยไปเป็นขั้น ๆ ตั้งแต่ระยะปากจนถึงระยะเพศตอนปลาย ในบางครั้งอาจเกิด

การตรึงแน่นที่ระยะหนึ่งระยะใดของพัฒนาการทางบุคลิกภาพได้ เมื่อประสบกับความยุ่งยากและความขัดแย้งที่รุนแรง หรืออีกนัยหนึ่งเกิดการหยุดชะงักของพัฒนาการทางบุคลิกภาพขึ้น เมื่อเป็นเช่นนั้นพลังงานทางจิตจำนวนหนึ่งจะถูกใช้สำหรับความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระยะนั้น ทำให้พลังงานที่เหลือสำหรับพัฒนาการในขั้นต่อไปลดลง ความยุ่งยากหรือความขัดแย้งที่มักจะก่อให้เกิดการตรึงแน่น ได้แก่

2.8.1 ความคับข้องใจมากเกินไป (Overfrustration) ที่ระยะหนึ่งระยะใดโดยเฉพาะ

2.8.2 การได้รับความพอใจมากเกินไป (Overgratification)

2.8.3 ความไม่คงเส้นคงวามากเกินไป (Gross Inconsistencies)

การใช้กลวิธีในการปรับตัวนี้ ส่วนใหญ่นักจิตวิเคราะห์เชื่อว่าเป็นกระบวนการทำงานของจิตไร้สำนึก (Unconscious) แต่บางครั้งบุคคลอาจใช้กิจกรรมในระดับจิตสำนึก (conscious) ซึ่งรู้ตัว รู้กาลเทศะด้วย เพื่อช่วยลดความไม่สบายใจ

ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2545: 72 – 75) ได้อธิบายถึงกลไกในการปรับตัว ว่าเมื่อบุคคลประสบปัญหาหรือความไม่สบายใจ บุคคลจะมีวิธีการต่าง ๆ เพื่อลดความไม่สบายใจนั้น ๆ เนื่องจากความไม่สบายใจที่เกิดขึ้นเป็นอันมาก อาจส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียด ความวิตกกังวล ความกลัว ความขัดแย้งในใจหรือความคับข้องใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลไม่มีความสุข ไม่มีความสบายใจ เกิดโรคต่าง ๆ ทางร่างกายตามมา เช่น การนอนไม่หลับ เป็นแผลในกระเพาะอาหาร หรือปวดศีรษะอย่างรุนแรง โดยปกติมนุษย์เราจะมีการลดความเครียด หรือความไม่สบายใจได้มากมายหลายวิธีดังต่อไปนี้

1. ปฏิกริยาทางร่างกายเพื่อการปรับตัว (Reaction of Adjustment) หากมีความเครียด ความวิตกกังวล ความขัดแย้งในใจ หรือความคับข้องใจเกิดขึ้น ร่างกายจะเกิดปฏิกริยาทางกายเพื่อการปรับตัว 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 อาการบอเหตุ (Alarm Reaction Stage) จะเกิดขึ้นเฉพาะแห่งอันเนื่องมาจากตัวเร่งให้เกิดความเครียด ปฏิกริยาที่เกิดขึ้นจะเกิดโดยผ่านระบบประสาทและต่อมไร้ท่อ เช่น ต่อมพิทูอิทารี จะหลั่งฮอร์โมนออกมา ทำให้ร่างกายสามารถต่อต้านตัวเร่งความเครียด และปรับร่างกายให้อยู่ในภาวะสมดุล

1.2 อาการต่อต้าน (Resistance Stage) ในระยะช่วงนี้การเปลี่ยนแปลงทางชีววิทยาจะเกิดขึ้น เพื่อรักษาสภาพต่อต้านของสิ่งมีชีวิตต่อตัวเร่งความเครียด ในบางสถานการณ์ทำให้เกิดระดับการสมดุลทางสรีระวิทยาเกิดขึ้น

1.3 ขั้นหยุดทำงาน (Exhaustion Stage) ถ้ามนุษย์อยู่ภายใต้เหตุการณ์ที่มีความเครียดนาน ๆ ความต้านทานไม่สามารถจะทำให้ร่างกายคงรักษาสภาพคงที่ไว้ได้ และหากความเครียดยังคงมีอยู่ต่อไป อาจเกิดการตายได้ เพราะอวัยวะหยุดการทำงาน

2. วิธีการเผชิญปัญหาหรือได้ตอบปัญหาโดยอัตโนมัติ มีลักษณะดังนี้

2.1 การร้องไห้ นับเป็นการได้ตอบปัญหาแบบหนึ่ง เมื่อบุคคลต้องเผชิญปัญหา เพราะการร้องไห้จะช่วยปลดปล่อยอารมณ์เครียด ความปวดร้าว ความเจ็บใจ ความน้อยใจ ความเสียใจ หรือความวิตกกังวลให้คลายลงได้ และภายหลังการร้องไห้ อารมณ์ของบุคคลนั้นจะค่อย ๆ สงบ คลายความวิตกกังวล หรือความเครียดเข้าสู่สภาพปกติ

2.2 การระบายออกด้วยคำพูด เป็นกลไกที่ช่วยลดอารมณ์เครียด ทำให้บุคคลระบายความอัดอั้นตันใจ ความทุกข์ร้อนต่าง ๆ และทำให้สามารถเข้าใจสถานการณ์หรือปัญหาแจ่มชัดขึ้น ความคิดต่าง ๆ ใหม่ ๆ อาจเกิดขึ้นได้ในช่วงที่พูด นอกจากนี้ยังเป็นโอกาสที่เขาจะได้แสดงความคิดเห็นร่วมกับบุคคลอื่น และอาจจะนำแนวคิดต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.3 การหัวเราะ บุคคลบางคนเมื่อเผชิญกับปัญหาอาจจะหัวเราะ ไม่ว่าจะด้วยตั้งใจหรือประชดประชันก็ตาม หรืออาจทำตลกเพื่อผ่อนคลายความเครียดหรือความเศร้า หรือความวิตกกังวลใจ โดยทั่วไปการหัวเราะและการมีอารมณ์ขัน มีแนวโน้มที่จะช่วยลดความเครียดและพฤติกรรมก้าวร้าวลงได้

2.4 การเสาะแสวงหาแหล่งให้ความช่วยเหลือ เมื่อบุคคลเผชิญกับสภาวะวุ่นวายใจ ก็มักจะหาแหล่งที่จะให้ข้อมูลหรือแสวงหาความช่วยเหลือและกำลังใจ ซึ่งบุคคลที่เขาไปขอความช่วยเหลือ จะต้องเป็นบุคคลที่เขาไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นว่าจะรักษาความลับของเขาไว้ได้

2.5 การพักผ่อนหย่อนใจ เมื่อรู้สึกเครียด ควรหากิจกรรมอย่างอื่นทำ เพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น เล่นกับสัตว์เลี้ยง ดูหนัง ดูละคร ฟังเพลง อาการเครียดก็จะผ่อนคลายหายไปได้

2.6 การพักผ่อนนอนหลับ ภายหลังการพักผ่อนนอนหลับแล้ว ความรุนแรงของปัญหาจะค่อย ๆ คลี่คลายลงไปบ้าง ขณะที่กำลังหลับก็อาจฝันดีหรือร้ายก็ได้แล้วแต่ เมื่อตื่นขึ้นมาเขาก็จะคิดต่อประสบการณ์ที่เขาได้จากการฝัน และจากช่วงเวลาที่ได้นอนหลับไปนั้น อาจช่วยให้เขาตระหนัก วิเคราะห์สภาพการณ์ต่าง ๆ อันจะทำให้เข้าใจเหตุการณ์ได้ดีขึ้น ซึ่งจะเป็นผลให้เขาได้ระงับความรู้สึก ความเครียด ความผิดหวังและความไม่สบายใจต่าง ๆ ได้

3. การใช้กลไกในการปรับตัวหรือกลไกป้องกันทางจิต (Defense Mechanism) เป็นวิธีการหรือกลไกที่บุคคลนำมาใช้เพื่อคลายความเครียด ความกังวลใจ ความคับข้องใจ หรือความขัดแย้งในใจ โดยช่วยรักษาไว้ซึ่งความภาคภูมิใจของบุคคล แม้จะเคยประสบกับความล้มเหลวในชีวิต

และยังช่วยลดความไม่สบายใจต่าง ๆ อันเนื่องมาจากความกลัว ความสำนึกผิดต่าง ๆ ซึ่งกลวิธานในการปรับตัว ได้แก่

3.1 ประเภทต่อสู้หรือเผชิญปัญหา มีตัวอย่างดังนี้

3.1.1 การหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง (Rationalization) เป็นการอ้างเหตุผลเพื่อกลบเกลื่อนและเป็นที่ยอมรับ มาอธิบายแทนเหตุผลที่แท้จริง สำหรับการกระทำของตนที่ก่อให้เกิดความผิดหวัง ให้แก่ตนเองเกินกว่าที่จะยอมรับได้ เพื่อรักษาความรู้สึกที่ดีของตนไว้ เช่น สอบได้คะแนนน้อย ก็อ้างเหตุผลว่าเพราะมัวแต่ช่วยแม่ขายของ ไม่มีเวลาอ่านหนังสือ เป็นต้น

3.1.2 การโยนความผิดให้ผู้อื่น (Projection) เมื่อเกิดปัญหาขึ้น จะมีการกล่าวโทษผู้อื่นว่าเป็นต้นเหตุ เช่น นักเรียนที่สอบตกในวิชาต่าง ๆ ก็จะไปโทษว่าครูออกข้อสอบยาก เป็นการย้ายหรือโยนความผิดไปให้ผู้อื่น เพื่อลดความไม่พอใจหรือลดความเครียดของตนเอง การบิดเบือนความจริงเช่นนี้ ทำให้ผู้กระทำรู้สึกพ้นจากความอับอายและสบายใจขึ้นได้

3.1.3 การระบายอารมณ์ (Displacement) เป็นการย้ายอารมณ์จากบุคคลหรือสิ่งของหนึ่ง ไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรือสิ่งของหนึ่ง เพื่อลดความไม่พอใจหรือความโกรธ เช่น ไม่พอใจพี่ที่กล่าวตักเตือน จึงหันไปดุดมหรือสุนัขที่อยู่ใกล้ ๆ เป็นต้น

3.1.4 การชดเชย (Compensation) เป็นการแสวงหาความสำเร็จทดแทนความผิดหวังหรือปมด้อย เป็นการหาจุดเด่นของตนมาลบปมด้อย ซึ่งจะช่วยให้หายเครียดได้ เช่น คนรูปร่างเตี้ยแต่เรียนเก่ง หรือหน้าตาไม่สวยแต่มีน้ำใจคอยช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น วิธีนี้มีส่วนช่วยการปรับตัว 2 ด้านด้วยกัน คือ ประการแรกช่วยให้ได้สิ่งที่ใกล้เคียงมากที่สุด กับสิ่งที่เราปรารถนาจริง ๆ เป็นการทดแทน ประการที่สอง การทดแทนนี้ยังช่วยอำพรางและปิดบังข้อบกพร่อง เพื่อช่วยบรรเทาความรู้สึกวิตกกังวลใจไปได้บ้าง

3.1.5 การทดแทน (Substitution) เป็นลักษณะของการประนีประนอมกับสถานการณ์ ด้วยการแปลงอารมณ์และพฤติกรรมที่ให้โทษมาสู่คุณประโยชน์ เช่น แทนที่จะก่อการทะเลาะวิวาท ชกต่อยผู้อื่น มาเป็นนักมวยที่สามารถยึดการชกต่อยเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องและยอมรับในสังคม นับเป็นการทดแทนกิจกรรมซึ่งไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม ด้วยกิจกรรมที่เป็นที่ยอมรับ

3.2 ประเภทหลีกเลี่ยงหรือถอยหนี มีตัวอย่างดังนี้

3.2.1 การแยกตัวออกไปจากสังคม (Isolation) บุคคลที่ใช้วิธีนี้ ในกรณีที่หาทางออกด้วยวิธีอื่นแล้วไม่ได้ผล บุคคลประเภทนี้จะขาดความกระตือรือร้น ขาดความสนใจในสิ่งต่าง ๆ แต่จะอยู่ตามลำพังเหมือนอยู่ในโลกของตนเอง

3.2.2 การถดถอย (Regression) เป็นการถอยเข้าสู่พฤติกรรมดั้งเดิมที่ตนเคยใช้ได้ผลมาแล้วในอดีต ซึ่งอาจจะแสดงออกโดยคำพูดหรือการกระทำก็ได้ เช่น การไม่ยอมช่วยตนเองในเรื่องต่าง ๆ ต้องคอยให้บุคคลอื่นทำให้ เช่น การพูดไม่ชัด หรือการลงปอนอนดินเมื่อไม่พอใจ เป็นต้น

3.2.3 การระบายอารมณ์ (Conversion) เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ไม่ปรารถนา โดยความเจ็บป่วยนี้เป็นจริง ๆ โดยมิได้เสแสร้ง เช่น เด็กที่กลัวพ่อแม่มาก เมื่อรู้สึกตัวว่าทำ ความผิด จะมีอาการเป็นไข้ ไม่สบาย หรือหอบ หายใจไม่ออก เป็นต้น

3.3 ประเภทการใช้การบำบัด มีตัวอย่างดังนี้

3.3.1 หาที่ปรึกษาโดยไม่เก็บความอึดอัดใจไว้มากจนเกินไป บุคคลที่ควรปรึกษา ได้แก่ บิดามารดา เพื่อนสนิท ครูแนะแนว หรือจิตแพทย์

3.3.2 หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้เกิดปัญหาชั่วระยะหนึ่ง แทนที่จะหมกมุ่นอยู่กับปัญหานั้น หาเวลาไปพักผ่อนในสถานที่ที่ช่วยให้เกิดความสบายใจ เช่น ลาพักผ่อน โดยไปพักที่ ชายทะเล สัก 1 – 2 วัน แล้วค่อยกลับมาเริ่มทำงานใหม่

3.3.3 หลีกเลี่ยงการหวังอะไรให้ได้หมดทุกอย่าง คนที่ตั้งความหวังไว้สูงมักจะเกิดความตึงเครียดทางอารมณ์เมื่อไม่ได้ตามหวัง จงเตรียมความรู้สึกผิดหวังไว้บ้าง ก็จะไม่รู้สึกผิดหวังมากมายนัก

3.3.4 พยายามนั่งสมาธิเพื่อความสงบในอารมณ์ การนั่งสมาธิ เป็นการทำให้จิตใจให้ว่างจากความคิดอันฟุ้งซ่านทั้งปวง เพราะการนั่งสมาธิจะทำให้จิตใจสงบ เกิดสติและปัญญา อันจะนำมาซึ่งความสงบในจิตใจได้ เมื่อคิดอ่านทำสิ่งใดก็ยอมทำด้วยการมีสติและทำให้ได้รับความสำเร็จในสิ่งนั้น ๆ

วันดี ระเจริญ (2531 : 244 – 247) กล่าวว่า การปรับตัวของบุคคลประกอบไปด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. การหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง ซึ่งเป็นการหาเหตุผลที่ผิดไปจากความจริง เพื่อป้องกันตัวเองและกันไม่ให้รู้สึกว่าคุณผิด
2. การกล่าวโทษผู้อื่น เพื่อให้เกิดความสบายใจ เช่น คนติดเหล้าจะแก้ตัวว่า ที่ดื่มเหล้าเพราะภรรยาขี้บ่น คือ เป็นการหาหลักฐานกล่าวอ้างให้ผู้อื่นมีความผิด
3. การเลียนแบบ หมายถึง การรับเอาแบบอย่างของบุคคลอื่นมาเป็นของตน เพื่อช่วยให้เกิดความมั่นใจ
4. การถ่ายทอดความรู้สึก เป็นลักษณะเฉพาะตัวที่บุคคลหนึ่ง ถ่ายทอดความรู้สึก ความคิด ความปรารถนาของตนที่มีต่อผู้หนึ่งในอดีต ไปยังอีกบุคคลหนึ่งในปัจจุบัน เช่น ชอบหรือเกลียดบุคคลที่พบกันโดยไม่มีสาเหตุ

5. การเห็นอกเห็นใจ เป็นการเลียนแบบที่เป็นประโยชน์ ทำให้คนรู้สึกเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

6. การเก็บกด คนเมื่อเกิดความรู้สึกวิตกกังวล จะพยายามเก็บกดความรู้สึกนั้นไว้ในจิตใจ ลำบาก เพื่อหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางจิตใจ

7. การทดแทนเพื่อชดเชย เป็นการทดแทนเพื่อชดเชยความผิดหวัง

8. การย้ายแหล่งทดแทน มีลักษณะเหมือนการทดแทนเพื่อชดเชย แต่เป็นเรื่องของความรู้สึกทางอารมณ์ ซึ่งเปลี่ยนจากเป้าหมายซึ่งอาจเป็นบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ที่ไม่สามารถเปิดเผยได้ ไปยังบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์อื่น

9. การทดแทน หมายถึง การทดแทนความต้องการของคนที่ไม่สามารถแสดงออกให้เห็นโดยเปิดเผย ด้วยการแสดงออกในสิ่งที่สังคมยอมรับ เช่น คนที่มีความรู้สึกก้าวร้าว แสดงพฤติกรรมด้านนี้ด้วยการเป็นนักมวย หรือเป็นนักฟุตบอล

10. การชดเชย เป็นการทดแทนหรือชดเชยอีกแบบหนึ่งโดยพยายามที่จะแก้ความวิตกกังวลโดยการกระทำที่เด่นในอีกทางหนึ่ง

11. การปฏิเสธความจริง สิ่งที่ทำให้เกิดความปวดร้าวใจอันเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา บุคคลนั้นจะไม่ยอมรับว่าสิ่งเหล่านั้นได้เกิดขึ้นจริง

12. การถดถอย เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่ยากเกินความสามารถ ไม่อาจแก้ไขหรือหลีกเลี่ยงได้ ก็จะพยายามหลบหนีจากความจริง

จากกลวิธานในการปรับตัวดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ล้วนเป็นสิ่งที่บุคคลนำมาใช้เมื่อเกิดความไม่สบายใจ เพื่อลดความคับข้องใจและช่วยผ่อนคลายความวิตกกังวล หากนำมาใช้อย่างเหมาะสมจะทำให้บุคคลสามารถลดความไม่สบายใจลงไปได้ แต่ถ้านำมาใช้บ่อยเกินไป ก็จะทำให้เกิดผลเสียตามมา ดังนั้นบุคคลควรใช้กลวิธานในการปรับตัวอย่างพอเหมาะ เพื่อคงความสมดุลในชีวิต และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.1.9 ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน

อาร์คอฟ (ดวงรัตน์ พิทักษ์, 2540 ; อ้างอิงจาก Arkoff, 1968) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวที่ดีเกี่ยวกับอาชีพ (Good Vocational Adjustment) ประกอบด้วยความหมายสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความมีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพ (Terms of Vocational Maturity) เป็นแนวความคิดหนึ่งซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวของมนุษย์ในด้านอาชีพ ความสามารถในการปรับตัวในลักษณะงานนี้คือ ระดับความสามารถ และศักยภาพในการปรับตัวด้านอาชีพ

(Vocational Development) ของแต่ละบุคคลที่จะสามารถพัฒนาตนเองในงานอาชีพนั้น ซึ่งอาจพิจารณาได้จากการแสดงออกของพฤติกรรมในงานอาชีพนั้น ๆ ว่าได้รับการพัฒนาในระดับที่เหมาะสมหรือไม่ เมื่อเทียบกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมเกี่ยวกับอาชีพของคนทั่ว ๆ ไป

2. ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน (The Idea of Orderly Progression) เป็นลักษณะของบุคคลที่สามารถปรับตัวด้านอาชีพได้ดี บุคคลในลักษณะนี้จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน มุ่งหวังในความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงต้องการที่จะพัฒนาความสามารถของตนไปในจุดที่สูงสุดของตำแหน่งงานในหน่วยงานที่ตนเองทำอยู่ ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่ประสบปัญหาในการปรับตัวของบุคคล ในลักษณะนี้จะเป็นผู้ที่ทำงานอย่างไร้จุดหมาย ไม่มีการกำหนดแนวทางและเป้าหมายของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพ ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ และมักประสบปัญหาความสามารถในการปรับตัวลดลง

3. ความพึงพอใจในงาน (The Notion of Job Satisfaction) บุคคลที่สามารถปรับตัวด้านอาชีพได้ดี มักเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ เป็นพื้นฐาน หรืออาจเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับลักษณะงาน จนเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ความพึงพอใจในงานเป็นเกณฑ์ที่ชี้ได้ว่าบุคคลใดจะสามารถปรับตัวด้านอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด บุคคลที่ประสบปัญหาการปรับตัวด้านอาชีพส่วนใหญ่ มักเป็นผู้ที่ขาดความพึงพอใจในงานที่ทำ และมักมีความคิดเห็นว่า งานที่ทำนั้นไม่เหมาะสมกับตนเอง ตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้นให้ได้ หรือยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่า ตนเองจะยึดอาชีพใดเป็นหลักในการดำรงชีวิตต่อไป หรือตนมีความสามารถเหมาะกับอาชีพใด

จากความหมายของการปรับตัวในการทำงานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยบุคคลจะปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงานได้ รวมถึงการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ทำงานได้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

1.1.10 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

อุบลรัตน์ เพ็งสฤติย์ (2524 : 329) กล่าวว่า การปรับตัวต่อการทำงานประกอบด้วย การปรับตัวต่อการทำงานของตน การปรับตัวให้เข้ากับชั่วโมงการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและนายจ้าง รวมทั้งจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป การปรับตัวของผู้ที่ทำงานใหม่ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการฝึกฝนหรือคำแนะนำเกี่ยวกับงานต่าง ๆ อย่างมากมาย นอกจากนี้ ถ้าบุคคลใดไม่ได้รับการฝึกฝน หรือศึกษางานในอาชีพนั้นมาก่อน ก็จะมีผลให้เกิดความยากลำบากในการฝึกทักษะ หรือฝึกฝนงานให้มีความเข้าใจในงานได้ด้วย ความลำบากมากยิ่งขึ้นอีก

แต่ถ้าบุคคลใดได้มีโอกาสเตรียมตัวและฝึกฝนมาแล้ว ก็จะมีส่วนช่วยให้บุคคลนั้น ประสบความสำเร็จ ด้านอาชีพได้ง่ายยิ่งขึ้น

ฮาวิกเฮิร์สท์ (ศิริวงศ์ ทับสายทอง. 2530 : 165 ; อ้างอิงจาก Havighurst. 1972) กล่าวว่า การปรับตัวเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาการทางอาชีพอย่างยิ่ง ด้วยเหตุว่า บุคคลต้องเผชิญ กับสภาพการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความกลัว ความไม่มั่นใจ และความท้อถอยได้สูง ดังนั้น ความสามารถในการปรับตัว จะมีส่วนช่วยให้พัฒนาการทางอาชีพของบุคคลก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว การปรับตัวในอาชีพจะเริ่มจาก การปรับตัวเข้ากับองค์กร การปรับตัวเข้ากับบุคคล การปรับตัว ต่อการทำงานตามตารางเวลา การปรับตัวต่อบทบาทใหม่ที่ได้รับการคาดหวัง ไปจนถึงการปรับตัวต่อ เทคโนโลยีทางอาชีพ เป็นต้น

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การปรับตัวต่อการทำงาานนั้น เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ ด้วยความราบรื่น และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและอาชีพของตน เพราะการดำรงชีวิตของ มนุษย์ส่วนใหญ่มุ่งหมัดไปกับการทำงาน ดังนั้นผู้ที่มีการปรับตัวในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลไปสู่การ ปรับตัวที่ดีในด้านอื่น ๆ ด้วย และทำให้บุคคลนั้นเกิดการดำเนินชีวิตในสังคมเป็นไปอย่างมีความสุข

1.1.11 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

เดวิส และ ลอฟควิสท์ (สุรพล อินทุราณ. 2543 : 19 -20 ; อ้างอิงจาก Dawis ; & Lofquist. 1984) กำหนดทฤษฎีของการปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) ประกอบด้วย ความหมายสำคัญ 2 ประการ

1. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กร

2. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และให้ความใส่ใจในความสำเร็จของงานและมีโอกาสได้ใช้ความเป็นตัวของตัวเองเข้าไปเสริมการทำงาน ต้องการที่จะได้รับความพอใจ ตามความจำเป็นด้านสรีระ การมีความมั่นคงปลอดภัย การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การมีเกียรติและศักดิ์ศรี การมีความเข้าใจและ รู้จักตนเอง

ซึ่งเมื่อบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้ ก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Work Satisfaction) ผู้ที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี มักเป็นผู้ที่พึงพอใจในงานนั้น ๆ เป็นพื้นฐาน หรืออาจเป็นผู้ที่ปรับตัวให้คุ้นเคยกับลักษณะของงาน จนเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ความ

พึงพอใจในงานเป็นเกณฑ์สำคัญที่ชี้ได้ว่า ผู้ใดจะสามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ผู้ที่ประสบปัญหาการปรับตัวส่วนใหญ่ มักเป็นผู้ที่ขาดความพึงพอใจในงานที่ทำและมักมีความคิดเห็นว่า งานที่ทำนั้นไม่เหมาะสมกับตน ตนเองไม่มีความสามารถพอที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ดี หรือยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าตนเองจะยึดอาชีพใดเป็นหลักในการดำรงชีวิตต่อไป หรือตนเองมีความสามารถเหมาะสมกับอาชีพใด

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า หากบุคคลมีการปรับตัวในการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ และส่งผลต่อการดำรงชีวิตที่มีความสุขของบุคคลต่อไปในอนาคต

1.1.12 ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน

อุบลรัตน์ เพ็งสถิตย์ (2524 : 330) กล่าวว่า การที่จะทราบว่า บุคคลใดมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ

1. ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (Achievement) เป็นความต้องการที่จะให้งานของตนประสบความสำเร็จเหนือกว่าบุคคลอื่น โดยทุ่มเทความสนใจไปยังอาชีพนั้นอย่างแท้จริง โดยไม่มีการคำนึงถึงสุขภาพและความเป็นไปในครอบครัว จะพากเพียรและพยายามทำงานให้ดีที่สุด ทั้งปริมาณและคุณภาพ ซึ่งมักพบในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

2. ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นเครื่องแสดงถึงความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของบุคคล

อาร์คอฟ (ธัญมาส วงศ์สิงหรา.2547 : 22 – 23 ; อ้างอิงจาก Arkoff. 1968) กล่าวว่า มีปัจจัยต่าง ๆ เป็นจำนวนมากที่มีผลต่อการปรับตัวต่อการทำงาน ทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยลักษณะงาน อธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนตัวของบุคคล ประกอบด้วย ความสนใจ แรงจูงใจ หรือบุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถ

- 1.1 ปัจจัยทางความสนใจ ก่อนจะถึงวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ตอนต้น บุคคลอาจสนใจในอาชีพต่าง ๆ มาเป็นจำนวนมาก อาจไม่เลือกบางอาชีพ ไม่ใช่เพราะไม่สนใจ แต่อาจเป็นเพราะว่าต้องฝึกนานเกินไป ทำให้เกิดความไม่แน่ใจ หรือมีเกียรติ หรือรายได้น้อยเกินไป เป็นต้น บุคคลอาจเลือกอาชีพที่สนใจน้อยกว่า แต่มีผลประโยชน์อื่น ๆ ดึงดูดใจกว่า

ความสนใจ หมายถึง ความชอบในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ถ้าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ของอาชีพเหมือนกัน บุคคลมีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จ ถ้าได้เลือกอาชีพที่

สนใจมากกว่า อย่างไรก็ตามความสนใจเพียงตัวแปรเดียว ไม่สามารถประกันความสนใจของอาชีพได้ และยังต้องประกอบด้วยทักษะในการทำงาน ที่ต้องอาศัยการฝึกฝนในเนื้องานอย่างสม่ำเสมอ ด้วยความสนใจ อย่างตั้งใจอีกด้วย

1.2 ปัจจัยแรงจูงใจหรือบุคลิกภาพ แบบแผนของแรงจูงใจ หรือบุคลิกภาพของบุคคล มีบทบาทสำคัญในการกำหนดการเลือกอาชีพของบุคคลประการหนึ่ง

ความสนใจ แรงจูงใจ หรือบุคลิกภาพ มีองค์ประกอบที่คาบเกี่ยวกันอยู่ มักพบว่าสิ่งที่บุคคลสนใจ มักเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการจะทำด้วย และสิ่งที่บุคคลต้องการจะทำมักเป็นสิ่งที่บุคคลสนใจเช่นกัน อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพจะกว้างกว่าความสนใจ เป็นการวัดลักษณะทั้งหมดของบุคคลที่นอกเหนือจากคุณสมบัติด้านปัญญา ซึ่งไทเลอร์ (ดวงรัตน์ พิทักษ์ : 2540 ;อ้างอิงจาก Tyler. 1964) เน้นว่า รวมถึงความต้องการ แรงขับ แรงจูงใจ กลไกการป้องกันตัว นิสัยการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ตลอดจนบุคลิกลักษณะโดยทั่วไปของบุคคล

1.3 ปัจจัยทางความสามารถ งานบางอย่างที่บุคคลสนใจ อาจจะเกินความสามารถที่บุคคลจะทำได้ ความสามารถ หมายถึง ความรู้และทักษะที่บุคคลมีในปัจจุบัน เป็นความสามารถที่ใช้การได้ และศักยภาพของบุคคลในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม หรือเรียกว่า ความถนัด ความสามารถอาจแบ่งได้เป็น ความสามารถทั่วไป (General Ability) และความสามารถเฉพาะ หรือความสามารถพิเศษ (Special Ability)

2. ปัจจัยทางลักษณะของงาน สิ่งที่ควรพิจารณาประกอบด้วย งาน โอกาสที่มีคุณสมบัติที่งานต้องการ สภาพการทำงาน และความพึงพอใจที่ได้รับ

2.1 งานและโอกาสที่มี การมีโอกาสมากถึงชนิดของงานต่าง ๆ รู้จักโลกของงานอย่างกว้างขวาง อาจเพิ่มโอกาสที่บุคคลจะเลือกงานได้อย่างเหมาะสมกับตนมากขึ้น

2.2 คุณสมบัติที่งานต้องการและสภาพการทำงาน เมื่อบุคคลสนใจงานอาชีพใด ก็ควรได้มีการพิจารณาในอาชีพที่สนใจว่า ต้องการความชำนาญด้านใดบ้าง ต้องการฝึกเตรียมอะไร การฝึกเตรียมนานเท่าใด ต้องการใช้ทักษะใดเป็นพิเศษ ต้องการคุณสมบัติส่วนตัวด้านอารมณ์ สังคม ร่างกาย อย่างไรบ้าง มีสภาพการทำงานอย่างไร การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในอาชีพที่เลือกประการใด

2.3 ความพึงพอใจที่ได้รับ ซึ่งอาจเป็นความพึงพอใจภายในหรือภายนอกก็ได้

3. ปัจจัยอื่น ๆ นอกจากปัจจัยทางลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางลักษณะของงานแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นที่สำคัญ เช่น ภูมิหลังทางครอบครัว และชั้นทางสังคมของบุคคล ที่มีผลต่อการปรับตัวต่อการทำงาน

จากเอกสารที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความสนใจ แรงจูงใจ หรือบุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน เช่น งาน โอกาสที่มี คุณสมบัติที่งานต้องการ สภาพการทำงาน และความพึงพอใจที่ได้รับ และปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภูมิหลังทางครอบครัว และชั้นทางสังคม เป็นต้น ส่วนผลสัมฤทธิ์ในการทำงานและความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่บอกให้ทราบว่าบุคคลมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีเพียงใด

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

1.2.1 งานวิจัยในประเทศ

อรพรรณ ลีอนุญวัชชัย (2532 : 110) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรม การปรับตัวของนักศึกษาพยาบาล โดยการศึกษาแบบกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลปีที่ 3 ปีการศึกษา 2531 ของวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย จำนวน 15 คน ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลอง นักศึกษามีคะแนนการปรับตัวในการเรียนวิชาชีพพยาบาลเปลี่ยนแปลงไปในทางดีขึ้นทุกด้าน ได้แก่ ความรู้สึกต่อวิชาชีพ ด้านการปรับตัวเกี่ยวกับกฎระเบียบการอยู่หอพัก การปรับตัวในการเรียนภาคปฏิบัติและภาคทฤษฎี การปรับตัวในกิจกรรมนักศึกษา

เสาวลักษณ์ เจนวิริยะกุล (สุวิริยา สุวรรณโคตร : 2538 ; อ้างอิงจาก เสาวลักษณ์ เจนวิริยะกุล.2536) ได้ศึกษาความสามารถในการปรับตัวของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาคณะพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทั้ง 4 ชั้นปี จำนวน 362 คน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาคณะพยาบาลมีความสามารถในการปรับตัวในมหาวิทยาลัย และในการขึ้นฝึกปฏิบัติ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมากและความสามารถในการปรับตัวในมหาวิทยาลัยและการขึ้นฝึกปฏิบัติงาน ของนักศึกษาคณะพยาบาลแต่ละชั้นปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า นักศึกษาปีที่ 4 มีความสามารถในการปรับตัวมากที่สุด

วิภาวรรณ ศิริรัตนสิทธิ (สุวิริยา สุวรรณโคตร : 2538 ; อ้างอิงจาก วิภาวรรณ ศิริรัตนสิทธิ. 2516) ได้ศึกษาปัญหาการเรียนภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลโรงเรียนพยาบาลมิชชั่น พบว่า สิ่งที่เป็นปัญหาการเรียนภาคปฏิบัติ คือ งานหนัก งานที่ทำบางครั้งทำได้โดยไม่มี ความมั่นใจ ครูขาดความยุติธรรม และควบคุมใกล้ชิดมากเกินไปทำให้นักศึกษารู้สึกประหม่า พยาบาลประจำการและผู้ช่วยพยาบาลเกี่ยงงานนักศึกษา แพทย์ตามตัวลำบาก เขียนแผนการรักษาไม่ชัดเจน และไม่ไว้วางใจการปฏิบัติงานของนักศึกษา ผู้ป่วยไม่พยายามช่วยเหลือตนเอง ญาติผู้ป่วยเยี่ยมไม่เป็นเวลา และมักจะก้าวร้าวขณะที่นักศึกษาทำการรักษาพยาบาลผู้ป่วย เครื่องใช้ต่าง ๆ ขาดมือเสมอ ประการสุดท้ายไม่เปิดโอกาสให้นักศึกษาพยาบาลได้แสดงความคิดเห็น

ธารี เกษะสุต (สุวิริยา สุวรรณโคตร : 2538 ; อ้างอิงจาก ธารี เกษะสุต. 2511) ได้ศึกษาปัญหาการเรียนพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลสภากาชาด พบว่า พยาบาลประจำการให้นักศึกษาพยาบาลทำงานหนัก ดุ และตำหนิ นักศึกษาพยาบาลเสมอ ทำให้นักศึกษาพยาบาลรู้สึกอึดอัดใจ ไม่อยากขึ้นปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย นักศึกษาพยาบาลพอใจในวิชาชีพ แม้จะต้องอดทนและเสียสละสำหรับสิ่งที่เป็นปัญหาในการฝึกงาน ได้แก่ การไม่ได้รับคำแนะนำและช่วยเหลือจากครู

พิทยา วาระดี (2539 : 63) ศึกษาการปรับตัวของบุคลากรเมื่อนำระบบ ISO 9000 มาปฏิบัติ : กรณีศึกษาบริษัท ไมโครโพลิส คอร์เปอร์เรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดการปรับตัว คือ การยอมรับในระบบ ISO 9000 โดยมีกระบวนการผ่านการฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการทำงานแบบเก่า ที่เน้นปริมาณการผลิตและต้นทุน มาเป็นการเห็นคุณค่าของคุณภาพและผลประโยชน์ที่จะได้รับ ส่วนปัญหาในการปรับตัวของบุคลากร คือ ความรู้ความเข้าใจ ในข้อกำหนดมาตรฐาน ISO 9000 และการจัดทำเอกสารคุณภาพ ซึ่งมีแนวทางแก้ไขโดยการให้การฝึกอบรมกับบุคลากร

สุธี สมุทรประภูต (2540 : 103) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตชิ้นส่วนตัวถังรถยนต์ บริษัท สยามกลการและนิสสัน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ลักษณะทั่วไปของพนักงานด้านรายได้ที่มีความแตกต่างกันพบว่า มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานกับบริษัท ไม่พบว่าการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า ความรู้มีความสัมพันธ์กับการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ที่ระดับ .01

ภาวณี สุทธิพิเชฐภักดิ์ (2545 : 140 -145) ศึกษาการปรับตัวต่อการปฏิบัติงานพยาบาลเพื่อเข้าสู่มาตรฐานระบบคุณภาพในโรงพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลที่อยู่ในระดับชั้นปีต่างกัน มีการปรับตัวแตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักศึกษาพยาบาลที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักศึกษาพยาบาลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตที่ต่างกัน มีการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักศึกษาพยาบาลที่มีฐานะทางครอบครัวแตกต่างกัน มีการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักศึกษาพยาบาลที่มีสัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับสมาชิกในครอบครัวต่างกัน มีการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักศึกษาพยาบาลที่มีการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานระบบคุณภาพโรงพยาบาลต่างกัน มีการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักศึกษาที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

1.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

โอบอร์แมน และสเวฟท์ (Brown Oberman ; & Swift. 1974 : 53 – 59) ได้ศึกษาภาพพจน์ของนักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรีที่มีต่องานพยาบาลในมหาวิทยาลัยโอเรกอนและมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย พบว่า นักศึกษาพยาบาลทั้ง 2 มหาวิทยาลัยเห็นว่า งานพยาบาลเป็นงานหนัก จำเจ เงินเดือนต่ำ น่าเบื่อ เป็นงานที่ต้องเอาใจใส่ดูแลอย่างมาก และเป็นงานที่คอยบริการสังคม

มิเชล (Salzer Linda Mitchell. 1993 : 53 – A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของนักศึกษาเกี่ยวกับอารมณ์ ความเชื่อในสมรรถภาพ สิ่งแวดล้อมกับความสามารถในการฝึกปฏิบัติในวิชาชีพ พบว่า มีนัยสำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อด้านสมรรถภาพ ความถี่ของการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม อารมณ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ

เพลลิตอร์ (Pelletier D. 1995 : 6 – 14) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมพยาบาลระดับปริญญาตรีในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จำนวน 245 คน ในช่วง 7 – 12 เดือนของการทำงาน พบว่า ความถี่ในการใช้ในข้อรายการที่เกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ กับผู้ใช้ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ก็พบว่าอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ยังเป็นสิ่งที่พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ต้องการช่วยให้สะดวกสบาย รวดเร็ว

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การปรับตัวต่อการทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของบุคคล ผู้ที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี จะมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากผู้ปรับตัวในการทำงานไม่ได้ ก็จะทำให้เกิดความอึดอัดและไม่มีความสุขในการทำงาน การปรับตัวในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างมาก เพราะจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าในการทำงานและมีความสุขในการดำเนินชีวิตในสังคม

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว

2.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเพศ

กันยา สุวรรณแสง (2533 : 161) กล่าวว่า ความแตกต่างในเรื่องเพศ เป็นสาเหตุให้คนเราแตกต่างกันในเรื่องการเรียนรู้ ทักษะ เจตคติ ความสนใจ และการแสดงพฤติกรรม และจากการค้นคว้าปรากฏว่า เพศหญิงหรือเพศชาย สามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ทัดเทียมกัน แต่ชายและหญิงจะมีเจตคติหรือความสนใจที่แตกต่างกัน ยังเกิดปัญหาและความรู้สึกนึกคิด อุดมคติที่แตกต่างกัน องค์ประกอบด้านเพศจึงมีความสำคัญในการศึกษาค้นคว้า

ชมนุช บุญสิทธิ์ (2541 : 29) กล่าวว่า เนื่องจากเพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน เช่น สภาพทางสรีระ การถูกอบรมสั่งสอนจากพ่อแม่ การปฏิบัติที่ได้รับจากสังคม

รอบข้าง ทำให้ตัวแปรเพศ มีอิทธิพลต่อลักษณะการแสดงออก ศักยภาพ และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

แคสเนอร์ และอุลล์แมน (ศักดิ์ชัย นิธิญทวิ. 2532 : 59 ; อ้างอิงจาก Krasner ; & Ullman. 1974) กล่าวว่า เพศเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ แตกต่างกันไป เช่น ในด้านการปฏิบัติงาน แม้ว่าในปัจจุบัน ความแตกต่างในแง่ความสามารถในการทำงานระหว่างเพศจะลดน้อยลงทุกที แต่ความแตกต่างระหว่างเพศก็ยังคงเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะตั้งแต่เกิดผู้หญิงกับผู้ชายต่างก็มีโลกทางสังคมที่แตกต่างกัน เช่น การเรียนรู้บทบาท ความคาดหวังทางสังคม ค่านิยม เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบหรือลักษณะของพฤติกรรมที่ถูกอบรมสั่งสอน อันมีผลไปถึงบทบาททางสังคม งานอดิเรก การกีฬา การพักผ่อน และความคาดหวังในอาชีพ

อารี พันธมณี (2544 : 33) กล่าวว่า ความแตกต่างทางเพศ หมายถึง ความแตกต่างในเรื่องต่าง ๆ ทางเพศชายและเพศหญิง ซึ่งวัฒนธรรมเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดบทบาทของหญิงและชายให้แตกต่างกัน เช่น บางวัฒนธรรมถือว่า ชายเป็นช้างเท้าหน้า หญิงเป็นช้างเท้าหลัง หรือชายเป็นผู้นำ หญิงเป็นผู้ตาม เป็นต้น หรือในบางวัฒนธรรมเชื่อว่า ผู้ชายต้องเข้มแข็งอดทนอ่อนแอไม่ได้ ผู้หญิงเป็นผู้ที่อ่อนแอกว่า หรือผู้ชายมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าผู้หญิง เพราะในบางตำแหน่งไม่เปิดให้ผู้หญิงทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่า ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างเพศ โดยมีเรื่องของวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่า ความแตกต่างระหว่างเพศ ทำให้เพศชายและเพศหญิงเกิดความแตกต่างกันหลายอย่าง เช่น พฤติกรรมการแสดงออก อุดมคติ ค่านิยม เจตคติ และความสนใจ โดยมีเรื่องของวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง

2.1.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุ

แมสเลซ (Maslach.1986 : 60) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิต กว้างไกล และลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และมักมีฐานะเป็นปึกแผ่นมั่นคงทางด้านการเงินและการทำงาน

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้ที่มีอายุมาก จะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความสุขุมรอบคอบ มีมุมมองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้งมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งกาย วิธีพูดจา การนั่ง การยืน และส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจอนุมาน เช่น สติปัญญา ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความถนัด ความสนใจ

ลักษณะ สรีรวัฒน์ (2545 : 42) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง กระบวนการสร้างหรือส่วนประกอบของแต่ละคน รวมทั้งรูปร่างลักษณะภายนอกหรือร่างกายและลักษณะภายในหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ดังนั้นบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัว การมีชีวิตที่ร่าเริง มีจิตใจเบิกบานแจ่มใส ไม่มีความวิตกกังวลใด ๆ หรือมีลักษณะเจียบซึม ไม่ชอบแสดงออกหรือสูงส่งกับใคร ล้วนเป็นลักษณะเฉพาะของเอกัตบุคคล ซึ่งแต่ละคนจะมีไม่เหมือนกัน เพราะทุกคนมีรูปแบบของพฤติกรรมที่แสดงออกมาทั้งสิ้น

แคทเทลล์ (Cattell. 1970 : 2 - 3) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือสิ่งที่ช่วยในการทำนายได้ว่า บุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้ บุคลิกภาพเป็นเรื่องพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคล ทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่ภายใน

เบอร์นาร์ด (Bernard. 1970 : 110) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพเป็นผลรวมทั้งหมดของท่าทางรูปร่างลักษณะทางกาย พฤติกรรมที่แสดงออก แนวโน้มการกระทำ ขอบเขตความสามารถ ทั้งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในและที่แสดงออกมาให้เห็น

ฮิลการ์ด (Hillgard. 1971 : 447) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะของแต่ละบุคคล รวมถึงวิธีการแสดงออก ซึ่งกำหนดการปรับตัวตามรูปแบบของแต่ละบุคคล

กู๊ด (Good. 1973 : 417) ให้นิยามบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพ คือผลรวมของพันธุกรรม และประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคล

มัมซิงเจอร์ (Mumsinger. 1975 : 413) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นผลมาจากการเชื่อมโยงทางพันธุกรรม พัฒนาการทางกาย กับการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม แต่ผลส่วนใหญ่มาจากพันธุกรรม ยีนส์จะเป็นตัวกำหนดพัฒนาการทางเพศ อารมณ์ และความก้าวร้าว

จากความหมายของบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล ทั้งพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก จนเกิดเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล

2.1.3.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

กันยา สุวรรณแสง (2533 : 4 – 5) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ในสังคมเป็นอย่างมาก ดังจะพิจารณาได้จากประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความมั่นใจ ผู้ที่มีบุคลิกภาพดี จะมีความมั่นใจในการแสดงออกมากขึ้น ทำให้กล้าแสดงออก เพราะคนอื่น ๆ ที่พบเห็นจะให้ความสนใจและเชื่อมั่น ดังนั้นโอกาสที่จะประสบความสำเร็จจึงมีมากขึ้น

2. การคาดหมายพฤติกรรม ถ้ารู้ว่าบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพอย่างไร จะทำนายได้ว่าสถานการณ์ใดจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร

3. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถบอกได้ว่าบุคคลหนึ่งแตกต่างจากอีกบุคคลหนึ่ง ได้โดยอาศัยการสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำสม่ำเสมอแก่ตัวบุคคลนั้น ๆ

4. การตระหนักในเอกลักษณ์ของบุคคล บุคลิกภาพ ทำให้คนมีลักษณะเฉพาะตัวที่เป็นของตนเอง เป็นแบบอย่างแก่เยาวชน

5. การปรับตัวเข้ากับคนอื่น ๆ การที่รู้บุคลิกภาพของบุคคลอื่น ทำให้ปรับตัวเข้ากับเขาได้ง่าย เอาชนะศัตรูได้ แก้ปัญหาได้ บุคลิกภาพมีส่วนสำคัญ ช่วยให้สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลและสถานการณ์ได้ดีขึ้น รวดเร็วขึ้น ง่ายขึ้น

6. ความสำเร็จ คนที่มีบุคลิกภาพดี ได้เปรียบคนอื่นเสมอ เป็นพื้นฐานแห่งความศรัทธาเชื่อถือแก่ผู้พบเห็น ช่วยให้รู้ระ การทำงานสำเร็จง่ายขึ้น ได้รับความร่วมมือ และการติดต่อดี ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

7. การยอมรับ คนที่มีบุคลิกภาพดี ย่อมเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ใคร ๆ ก็เรียกร้อง ชอบให้ร่วมอยู่ในกลุ่ม ทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ

วิลโลว์ ตั้งจิตสมคิด (2544 : 133 – 134) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมอย่างยิ่ง สามารถสรุปความสำคัญของบุคลิกภาพได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพเป็นเรื่องเฉพาะตัว ทุกคนมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง ทำให้ง่ายต่อการจดจำ และเข้าใจตัวบุคคลได้

2. บุคลิกภาพที่ดีเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ เช่น ความซื่อสัตย์ ความเที่ยงตรง ลักษณะการพูด การเดิน เหล่านี้จะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว

3. ทำให้บุคคลมีความมั่นใจในตนเอง และมีบุคลิกภาพบางอย่างเหมาะสมกับงานที่ผู้นั้นรับผิดชอบ

4. ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี กล่าวคือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพดี ย่อมสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมได้เร็ว เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคม

5. สังคมให้การยอมรับบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพในการพูดจา ความคล่องแคล่วว่องไว และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมทำให้บุคคลในกลุ่มยอมรับนับถือ

6. ช่วยให้ง่ายต่อการทำนายพฤติกรรมของบุคคล เช่น บางคนเป็นคนใจน้อย เมื่อกระทบกับสิ่งที่ไม่พอใจก็จะโมโหฉุนเฉียว หรือบางคนประสาททางร่างกายไวต่อการสัมผัสก็จะแสดงกิริยาบางอย่างออกมา เช่น เมื่อใครมาจี้ก็จะร้องเอะอะโวยวาย หรือทุบตีคนข้างเคียง เป็นต้น

7. ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่เคารพรักรของบุคคลทั่วไป เมื่อประกอบกิจการงานใด ๆ จึงมักจะมีผู้ให้ความช่วยเหลือคำจุนเสมอ จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคคลอย่างยิ่ง การมีบุคลิกภาพดี จะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จและชีวิตและมีความสุข ความภาคภูมิใจ ความมั่นใจในตนเอง เพราะผู้ที่มีบุคลิกภาพดีนั้น จะเป็นบุคคลที่น่าเลื่อมใสศรัทธาและน่าเชื่อถือแก่บุคคลทั่วไป

2.1.3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

ฉลอง ภิรมย์รัตน์ (2521 : 29 – 30) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพมีอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านพันธุกรรมและด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับ กันยา สุวรรณแสง (2533 : 9) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นผลรวมของพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งผลจากพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพ มักจะเป็นลักษณะของบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับรูปร่าง ลักษณะทางกาย และสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ อันเกิดจากการรับรู้และการเรียนรู้ทางสังคม

กาญจนา คำสุวรรณ (2524 : 194 – 195) กล่าวว่า ประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพนั้น แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ประสบการณ์ร่วมทางวัฒนธรรม เป็นประสบการณ์ที่มีผลให้บุคคลแตกต่างกัน ซึ่งเกิดจากความเชื่อทัศนคติ ค่านิยม ประเพณี และคำสั่งสอนของสังคมนั้น ๆ

2. ประสบการณ์เฉพาะตัว เป็นอิทธิพลที่ได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดา ผู้ปกครองที่แตกต่างกัน มีผลให้บุคคลมีบุคลิกภาพไม่เหมือนกัน

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 41 - 44) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพนั้น ประกอบด้วยพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล กล่าวคือ

1. พันธุกรรม สิ่งถ่ายทอดทางพันธุกรรม ส่วนมากนั้นเป็นลักษณะทางกาย เช่น ความสูง ต่ำ ลักษณะเส้นผม สีของผิว ชนิดของโลหิต โรคภัยไข้เจ็บบางชนิด และข้อบกพร่องทาง

ร่างกายบางชนิด เช่น ตาบอดสี ศีรษะล้าน นิ้วเกิน มือติดกัน ฯลฯ ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นอิทธิพลของพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น

2. สิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อพัฒนาการของมนุษย์ ทั้งพัฒนาการทางกาย จิตใจและบุคลิกภาพ สำหรับสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อพัฒนาการของมนุษย์ก็คือ บุคคลอื่น ๆ รอบ ๆ ตัวเรา ครอบครัว กลุ่มคน และวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์คนอื่น ๆ นี้ จะมีอิทธิพลอย่างมากมาต่อการพัฒนาทางบุคลิกภาพ ทักษะและพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

3. ช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล แสดงถึงลักษณะพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ อันเกิดจากอิทธิพลร่วม ระหว่างพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแตกต่างกันนั้น เกิดจากปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านพันธุกรรมและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

2.1.3.4 ประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบี

บุคลิกภาพแบบเอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปี ค.ศ. 1960 อันเนื่องมาจาก นายแพทย์โรสแมน (Roseman) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจ ว่ามีบุคลิกภาพบางอย่างที่แปลกไปจากผู้ป่วยโรคอื่น ๆ จากการสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจของเขา พบว่าเก้าอี้ที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตรวจนั้นจะมีรอยลึกเฉพาะตรงขอบเก้าอี้เท่านั้น แสดงว่าคนไข้ส่วนใหญ่ของเขานั่งแต่ตรงขอบเก้าอี้ ซึ่งทำให้เขาคิดว่าคนเช่นนั้น จะเป็นคนรีบร้อน เพราะคนที่ทำอะไรรีบร้อน รีบเร่งมักนั่งเก้าอี้แต่ตรงขอบ เพื่อจะได้ลุกขึ้นได้รวดเร็ว คล้ายกับเป็นลักษณะของความพร้อมที่จะเคลื่อนไหวได้ทันที จากความคิดนี้ทำให้เขาคิดว่าน่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่า ผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อว่าเป็นสาเหตุสำคัญของโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้นพบว่าการมีโคเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวาน และความอ้วน เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ดังนั้นเขาจึงใช้เวลา 8 ปี ในการร่วมกันศึกษาและวิจัยบุคลิกภาพของผู้ป่วยโรคหัวใจ ในที่สุดก็พบว่า มีบุคลิกภาพชนิดหนึ่งซึ่งต่อมาเขาให้ชื่อว่า บุคลิกภาพแบบเอ และบุคคลที่มีบุคลิกภาพตรงกันข้ามเรียกว่า บุคลิกภาพแบบบี การค้นพบบุคลิกภาพแบบเอนั้น ถือว่าเป็นการค้นพบที่สำคัญ เพราะบุคลิกภาพแบบเอเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สุดของการเป็นโรคหัวใจ (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537: 14 ; อ้างอิงจาก รังสิต ห่มระฤก. 2532) จากประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอและแบบบีนั้น ฟรีดแมน และโรสแมน (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537: 14 ; อ้างอิงจาก Fiedman ; & Roseman. 1974) สรุปลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบเอ (Type A Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพรีบร้อน ชอบแข่งขันและก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความพยายามมากในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทนไม่ได้อะไรกับการทำงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้รู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

บุคลิกภาพแบบบี (Type B Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพไม่รีบร้อน และไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อย ๆ เนื่อย ๆ ชอบการพักผ่อนและการดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน และไม่ชอบการทำงานที่ต้องทำงานในเวลาอันรีบด่วน

นอกจากนี้มีการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบีกับเด็ก พบว่าเด็กที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันกับผู้ใหญ่ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ เช่น เด็กและผู้ใหญ่ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะปฏิเสธงานที่ยาก แต่มีความเพียรพยายามในการทำงาน และชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว (Kliwer ; & weidner. 1987 : 204 ; citing Matthews ; & Volikin. 1981 ; Weider ; & mattews. 1878 ; & Wolf. ; et al.1982)

2.1.3.5 การวัดบุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบี

บุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบี มีแบบวัดในปัจจุบัน 3 แบบ (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537: 14 ; อ้างอิงจาก Fiedman ; & Roseman. 1974) คือ

1. แบบวัดที่ 1 แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structred Interview : SI) ประกอบด้วยคำถาม 25 ข้อ เป็นการถามโดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมของตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้คนที่มีบุคลิกภาพแบบเอไม่สามารถทนได้ เช่น สถานการณ์ที่ทำให้โกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างมาก แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการวัดการแสดงออกทางกายภาพ

2. แบบวัดที่ 2 มาตรวัดบุคลิกภาพแบบเอ ของแฟรมมิ่งแฮม(Framingham Type A Scale FTAS) เป็นแบบวัดรายงานตนเอง เช่นเดียวกับแบบที่ 1 ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงขับมุ่งสัมฤทธิ์ การมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและการรับรู้ว่า มีความกดดันในการทำงาน

3. แบบวัดที่ 3 แบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins' Activity Survey : JAS) ซึ่ง อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2531 : 21) และชมพู พงษ์ศิริ (2535 : 8 -9) ได้ปรับปรุงแบบสอบถาม ด้วยคำถาม 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบปรนัย ได้วิเคราะห์คุณภาพแล้วปรากฏว่า คนที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามนี้สูง จะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนแบบวัดนี้ต่ำ จะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี แบบวัดนี้จะวัดความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

2.1.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

2.1.4.1 ความหมายของสุขภาพจิต

ฝน แสงสิงแก้ว (2521 : 57) ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะของชีวิตที่มีสุขภาพและผู้ที่สุขภาพจิตดี คือ ผู้ที่สามารถปรับตัวเองอยู่ได้ด้วยความสุข ในโลก ซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ได้

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2524 : 2) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ของจิตใจที่ปราศจากอาการผิดปกติต่าง ๆ ทางจิตใจ เช่น โรคจิต โรคประสาท ฯลฯ มีความมั่นคงทางด้านจิตใจ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคม โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ

สุรางค์ จันทน์เอม (2527 : 2) ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่า สุขภาพจิต หมายถึง สมรรถภาพในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี มีความคิดถูกต้อง แก้ปัญหาในการดำรงชีวิต ได้อย่างมีความสุข และสามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุหงา วชิระศักดิ์มิ่งคล (2527 : 2) ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่า สุขภาพจิต หมายถึง ภาวะทางจิตของแต่ละคน ซึ่งสามารถที่จะอยู่กับตัวเองได้อย่างเป็นสุข และอยู่กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของสังคม หรือเป็นผู้ที่มีความสมดุลระหว่างตนกับสังคม

กรมการแพทย์ (2529 : 3) ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลที่สามารถแก้ปัญหา สามารถปรับตัว และปรับจิตใจได้อย่างเหมาะสมกับสังคม และสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสุขสบายตามอัตภาพและปราศจากอาการโรคจิต โรคประสาท

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 6) ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ทางจิตใจของมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ปราศจากโรคจิตโรคประสาท มีความสามารถในการปรับตัวในสังคมได้อย่างเหมาะสม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีสมรรถภาพในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2545 : 3 – 4) ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ ปราศจากอาการที่ผิดปกติ มีพฤติกรรมที่เหมาะสม ทำให้มีความสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไร้ความวิตกกังวล ไม่มีความเครียด และไม่มีความขัดแย้งภายใน สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้ดี รู้จักควบคุมอารมณ์ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม

เบอร์นาร์ด (Bernard. 1970 : 17) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถพิเศษในการปรับตัวของบุคคล เพื่อให้ตนเองได้รับประโยชน์ มีความพอใจ สุขใจ และพฤติกรรมนั้นไม่ขัดต่อสังคม คนที่สุขภาพจิตดี สามารถเผชิญและยอมรับความเป็นจริงในชีวิต สุขภาพของบุคคลจะดีที่สุด เมื่อบุคคลนั้นยอมรับความสำเร็จของตนเองตามสภาพความเป็นจริง และความสามารถของตนเองด้วยความพอใจ โดยได้รับความกระทบกระเทือนหรือความคับข้องใจน้อยที่สุด บุคคลจะมีสุขภาพจิตในขั้นที่น่าพอใจ ถ้าบุคคลนั้นไม่ตั้งเครียดต่อความไม่สมหวัง จะไม่มีปฏิกิริยาต่อต้านรุนแรง แต่จะรักษาไว้ซึ่งความมีเหตุผล มีการแสดงออกเหมาะสมกับกาลเทศะ

จาโฮดา (Jahoda.1970 : 28 – 35) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่า สุขภาพจิต หมายถึง การที่มีสภาวะทางจิตที่สมบูรณ์ และการมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ของแต่ละคนนั้น จะต้องพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้ง 6 ประการ คือ เจตคติที่มีต่อตนเอง การสร้างความเจริญเติบโตและพัฒนาการให้บังเกิดขึ้นกับตนเอง การสร้างบูรณาการแห่งบุคลิกภาพของตนเอง การมีอิสรภาพในการปกครองตนเอง การรับรู้ความเป็นจริง และความรอบรู้ในสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว

จากเอกสารที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ทางจิตใจของบุคคล โดยปราศจากโรคจิต โรคประสาท ทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น และสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4.2 ความสำคัญของสุขภาพจิต

อัจฉรา สุขารมณ์ (2529 : 2) กล่าวว่า ประเทศที่เจริญจะต้องประกอบด้วยทรัพยากร คือ บุคคลที่มีสุขภาพจิตดี โดยที่ประชากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ การรับผิดชอบย่อมแตกต่างกันไปตามวัย วัยเด็กมีหน้าที่รับผิดชอบด้านศึกษาเล่าเรียน ช่วยเหลือพ่อแม่พี่น้อง เพื่อนร่วมโรงเรียน และเพื่อนบ้าน พอเติบโตเป็นผู้ใหญ่ก็จะต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ต่อหน้าที่การงานของตน และต่อสังคมรอบข้าง รู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับบุคคล และสิ่งแวดล้อมรอบด้านด้วย

สุดโชน มีริยะเกิด (2530 : 3 – 4) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิตเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ถ้าบุคคลใดมีสุขภาพที่ดี พฤติกรรมที่แสดงออกย่อมเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผลดีต่อตนเองและผู้อื่น แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลใดสุขภาพจิตไม่ดีหรือสุขภาพจิตเสื่อม พฤติกรรมที่แสดงออกย่อมจะนำมาซึ่งความเดือดร้อนทั้งตนเองและผู้อื่น ความสำคัญของสุขภาพจิตแบ่งออกได้ดังนี้

1. สุขภาพจิตมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวันในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น บุคคลที่มีสุขภาพจิตดี หน้าตามักยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นที่ชื่นชอบกับผู้พบเห็น มีเพื่อนฝูงมาก จึงสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้ ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่มีสุขภาพจิตเสีย ที่มักจะนำเอาปัญหาและเรื่องไม่สบายใจผู้อื่นเสมอ

1.2 ชีวิตครอบครัว ถ้าสมาชิกครอบครัวเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี ย่อมนำความสุขมาสู่ครอบครัว ตรงกันข้ามกับครอบครัวที่มีสมาชิกสุขภาพจิตไม่ดี ย่อมมีแต่การทะเลาะวิวาทเดือดร้อน ไม่สงบสุข

1.3 ด้านการงาน ผู้มีสุขภาพจิตดี ย่อมมีความสุขกับงานของตน มีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตรงกันข้ามผู้ที่มีสุขภาพจิตเสีย จะทำงานด้วยความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ขาดกำลังใจในการทำงาน

2. สุขภาพจิตมีความสำคัญต่อการเรียนการสอน หากครูมีความสามารถในการสอน สอนนักเรียนด้วยความเอาใจใส่ รักและเข้าใจเด็ก การเรียนการสอนจะเป็นไปด้วยดี ได้ผลสัมฤทธิ์ตามมุ่งหมายที่ตั้งไว้ แต่หากครูสุขภาพจิตไม่ดี เกรี้ยวกราด ไม่รักเด็ก เบื่อหน่ายการสอน เด็กจะมีความตึงเครียด เกิดความคับข้องใจ ซึ่งเป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตของเด็ก และผลเสียต่อการเรียนของเด็กด้วย

3. สุขภาพจิตมีความสำคัญต่อประเทศชาติ เพราะประเทศชาติจะพัฒนาไปได้อย่างไรรวดเร็วขึ้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพของประชากร หากประเทศชาติเต็มไปด้วยประชากรที่มีปัญหาทางจิตใจ ประเทศนั้นก็ไม่สามารถจะพัฒนาให้ก้าวหน้าไปได้

ความสำคัญของสุขภาพจิตในชีวิตประจำวัน คือ การให้บุคคลมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ตนทำ ทั้งทางด้านส่วนตัว และทางด้านสังคม มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักใช้ความสามารถของตน มีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน การประกอบอาชีพและพยายามแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ตนประสบให้เป็นไปอย่างดีที่สุดในสายตาของตนเองและสังคม

ลักษณะ สิริวัฒน์. (2545 : 4 – 5) ได้สรุปความสำคัญของสุขภาพจิต ดังนี้

1. ความสำคัญต่อตนเอง บุคคลจะมีความสุขหรือความทุกข์ ย่อมขึ้นอยู่กับสุขภาพเป็นสำคัญ หากมีสุขภาพกายดี จะมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ไม่มีโรคภัยเบียดเบียน และมีสุขภาพจิตที่ดี ไม่คิดวิตกกังวล หรืออาฆาตมาดร้ายผู้อื่น ผู้นั้นย่อมมีแต่ความสุข ในทางตรงกันข้าม หากสุขภาพกายไม่ดี ร่างกายอ่อนแอ ไม่แข็งแรง เจ็บป่วยเป็นประจำ สุขภาพจิตก็จะไม่ดี คือ จิตใจฟุ้งซ่าน อยากรู้ได้ไม่มีที่สิ้นสุด มีความคิดวิตกกังวล อาฆาตมาดร้ายผู้อื่น การมีสุขภาพจิตไม่ดีนี้จะส่งผลกระทบต่อบุคคลรอบข้าง โดยเฉพาะสมาชิกในครอบครัว ทำให้พลอยมีความทุกข์ไปด้วย

2. ความสำคัญต่อครอบครัว สุขภาพมีส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จหรือล้มเหลวให้แก่ครอบครัว เพราะครอบครัวย่อมประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นพื้นฐานสำคัญ คือ พ่อ แม่ ลูก

การที่พ่อ แม่ ลูก มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ย่อมทำให้ครอบครัวมีความสุข แต่หากสมาชิกในครอบครัวมีปัญหาสุขภาพกายหรือสุขภาพจิต ความล้มเหลวในชีวิตครอบครัวก็จะเกิดขึ้น

3. ความสำคัญต่อสังคม เนื่องจากมนุษย์ต้องการอยู่กันเป็นกลุ่มหรือสังคม ดังนั้นในสังคมหนึ่ง ๆ จึงประกอบด้วยสมาชิกจำนวนมาก แต่ละคนมีความแตกต่างทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาอย่างมากมาย ทั้งปัญหาที่เกิดจากสุขภาพกาย และสุขภาพจิต อันเกิดจากการเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุที่ทำให้ร่างกายพิการ หรือเกิดความเครียด เพราะสภาพปัญหาสังคม เป็นต้น

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีนั้น จะสามารถทำประโยชน์ให้กับตนเองและประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง ต่อครอบครัวและต่อสังคมส่วนรวม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.1.4.3 ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี

สุภา มาลากุล ณ อยุธยา (2527 : 6) กล่าวถึงลักษณะนิสัยของผู้ที่มีสุขภาพจิตดีไว้ดังนี้

1. เป้าหมายในชีวิตเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้ตามความจริงและมีลักษณะสร้างสรรค์

2. มีนิสัยในการทำงานที่ดี

3. มีนิสัยในการมีความอดทนต่อความไม่สมหวังสูง

4. มีนิสัยในการพักผ่อนหย่อนใจ ที่ไม่เป็นอันตรายต่อทั้งตนเองและบุคคลอื่น

กรมการแพทย์ (2534 : 3) ได้ให้ข้อเสนอแนะทางการพิจารณาลักษณะของบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี คือบุคคลที่สามารถแก้ปัญหา สามารถปรับตัวและปรับจิตใจได้อย่างเหมาะสมกับสังคมและสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง และเสริมว่าการดำเนินชีวิตปฎิชนย่อมต้องเผชิญความทุกข์ ความตึงเครียด ความไม่พอใจ ความผิดหวัง แต่ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี จะสามารถแก้ปัญหาหรือผ่อนปรนหาทางออกที่เหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรมและสามารถปรับจิตใจได้ ยอมรับผลที่จะเกิดตามมาได้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ

1. ไม่มีโรคทางร่างกายและจิตใจ

2. มีความสามารถสร้างความสัมพันธ์และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

3. มีความสามารถที่จะปรับตัวในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่

ตลอดเวลา

4. สามารถทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และชุมชนแวดล้อมได้ตามสภาพ
ของตนเอง

5. สามารถปรับตัวปรับใจ ให้เกิดความพึงพอใจและมีความมั่นคงต่อความ
ขัดแย้งที่เกิดขึ้น

รอเจอร์ส (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2533 : 66 ; อ้างอิงจาก Rogers. n.d.) บุคคลที่มี
สุขภาพจิตดี มีลักษณะดังนี้

1. สามารถยอมรับตนเองตามสภาพจริง
2. สามารถรับรู้ข้อมูลส่วนใหญ่หรือประสบการณ์ต่าง ๆ อย่างไม่บิดเบือน
3. มีความเป็นตัวของตัวเอง โดยปราศจากความกลัว
4. สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยเปิดตนเองให้กับประสบการณ์ มีชีวิต
อย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันก็เชื่อในการตัดสินใจและเลือกของตนเอง โดยขึ้นอยู่กับความเห็นชอบหรือไม่
เห็นชอบของบุคคลอื่นน้อยมาก

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

1. เป็นผู้มีความสามารถและความเต็มใจที่จะรับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับอายุ
2. เป็นผู้มีความพอใจในความสำเร็จจากการได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม
โดยไม่คำนึงว่า การเข้าร่วมกิจกรรมนั้น จะมีการถกเถียงกันมาก่อนหรือไม่ก็ตาม
3. เป็นผู้ที่เต็มใจทำงานหรือรับผิดชอบอย่างเหมาะสม กับบทบาทหรือ
ตำแหน่งในชีวิตของเขา แม้ว่าจะทำไปเพื่อตำแหน่งก็ตาม
4. เมื่อเผชิญกับปัญหาที่จะต้องแก้ไข เขาก็ไม่หาทางหลบหลีก
5. จะมีความรู้สึกสนุกต่อการขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางต่อความสุขหรือพัฒนาการ
หลังจากเขาค้นพบด้วยตนเองว่า อุปสรรคนั้นเป็นความจริง ใช้อุปสรรคหรือจินตนาการ
6. เป็นผู้สามารถอดทนรอได้ จนกว่าจะพบสิ่งใหม่ หรือทางเลือกใหม่ที่สำคัญหรือ
ดีกว่า
7. เป็นผู้ที่ตัดสินใจด้วยความกังวลน้อย มีความรู้สึกขัดแย้งในใจและหลบหลีก
ปัญหาน้อยที่สุด
8. เป็นผู้ประสบความสำเร็จ มีความสามารถที่แท้จริงไม่ใช่ความสามารถใน
ความคิด
9. เป็นผู้คิดก่อนที่จะทำ หรือมีโครงการแน่นอนก่อนที่จะปฏิบัติ ไม่มีโครงการที่
จะถ่วงหรือหลีกเลี่ยงการกระทำต่าง ๆ

10. เป็นผู้ที่เรียนรู้จากความล้มเหลวของตนเอง แทนที่จะหาข้ออ้างด้วยการหาเหตุผลเข้าข้างตัวเอง หรือโยนความผิดให้ผู้อื่น
11. ความสำเร็จไม่ชอบคุยโอ้อวดเกินความจริง
12. เป็นผู้ที่ปฏิบัติตนได้สมบทบาท รู้ว่าจะปฏิบัติอย่างไรเมื่อถึงเวลาทำงาน ปฏิบัติอย่างไรเมื่อเวลาเล่น
13. เป็นผู้ที่สามารถปฏิเสธต่อการร่วมกิจกรรมที่ใช้เวลามากเกินไป หรือสวนทางกันกับกิจกรรมที่เขาสนใจ
14. เป็นผู้ที่สามารถตอบรับการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์สำหรับเขา แม้ว่ากิจกรรมนั้นไม่ทำให้เขาพอใจก็ตาม
15. เป็นผู้ที่แสดงความโกรธออกมาโดยตรง เมื่อเขาได้รับความเสียหายหรือถูกรังแก และจะแสดงออกเพื่อป้องกันความถูกต้องของเขาด้วยเหตุผล การแสดงออกนี้จะมีความรุนแรงเหมาะสม กับปริมาณความเสียหายที่เขาได้รับ
16. เป็นผู้ที่แสดงความพอใจออกมาโดยตรง และจะแสดงออกอย่างเหมาะสมกับปริมาณและชนิดของสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจนั้น
17. เป็นผู้ที่สามารถอดทนหรืออดกลั้นต่อความผิดหวัง และภาวะความคับข้องใจทางอารมณ์ได้
18. เป็นผู้มีลักษณะนิสัยและเจตคติที่ก่อรูปขึ้นอย่างเป็นระเบียบ เมื่อเผชิญกับสิ่งที่ยุ่งยากต่าง ๆ ได้
19. เป็นผู้ที่สามารถระดมพลังที่อยู่ในตัว ออกมาใช้ได้อย่างทันที พร้อมเพรียง และสามารถรวมพลังนั้นสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อความสำเร็จของเขา
20. เป็นผู้ที่ไม่พยายามเปลี่ยนแปลงความจริง ซึ่งชีวิตของเขาจะพยายามดิ้นรนต่อสู้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด แต่เขายอมรับว่าบุคคลจะต้องต่อสู้กับตนเอง ฉะนั้นเขาพยายามจะเข้มแข็งให้มากที่สุด และใช้วิจารณ์ญาณที่ดีที่สุด เพื่อพ้นจากคลื่นอุปสรรคภายนอก

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2544 : 7 – 8) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ดังนี้

1. มีเจตคติที่ดีต่อตนเอง พอใจในตนเองและเป็นผู้ที่รู้จักและเข้าใจตนเองได้ดีว่าตนเองเป็นอย่างไร มีความรู้ความสามารถเพียงใด
2. มีใจกว้าง สามารถยอมรับและเผชิญกับความเป็นจริง
3. มีความสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตนเองได้
4. มีความเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการกระทำของตนเอง
5. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์

6. เป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี
 7. เป็นคนที่ทนต่อความกดดัน ความผิดหวัง ความสูญเสีย ความพ่ายแพ้
- ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2545 : 10 – 11) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ดังนี้
1. มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง
 2. มีความรักในตนเองและผู้อื่น
 3. ยอมรับและสามารถเผชิญกับความจริงในชีวิตได้
 4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
 5. มีความรับผิดชอบ
 6. มีลักษณะยืดหยุ่นเข้ากับคนอื่นได้ง่าย

นอกจากนี้ยังได้สรุปหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดีหรือไม่ดี

นั้น มีดังนี้

1. ความรู้สึกต่อตนเอง
 - 1.1 ไม่เกิดอารมณ์ต่าง ๆ จนรบกวนตนเองมากนัก
 - 1.2 เมื่อเกิดความผิดหวังสามารถควบคุมได้
 - 1.3 เข้าใจตนเองถูกต้อง ยอมรับข้อดีหรือข้อบกพร่อง
 - 1.4 มีความนับถือตนเอง
 - 1.5 สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ รู้สาเหตุแห่งปัญหา รู้วิธีแก้ไข
 - 1.6 มีความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ ได้
 - 1.7 สนองความต้องการของตนในทางที่ถูกที่ควร
2. ความรู้สึกต่อผู้อื่น
 - 2.1 ให้ความรักแก่คนอื่นเป็น
 - 2.2 เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น คบหาสมาคมกับคนอื่น ๆ ได้
 - 2.3 ใฝ่ใจไม่หวาดระแวง มีสัมพันธภาพอย่างราบรื่น
 - 2.4 ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
 - 2.5 ไม่ผลักดันให้คนอื่นตามใจตนเอง และไม่ยอมให้ตนเองตามใจคนอื่น
 - 2.6 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม
 - 2.7 รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของคณะ มีความรับผิดชอบต่อบุคคลทั่วไป
3. ความสามารถในการดำเนินชีวิต
 - 3.1 สามารถแก้ไขปัญหาในชีวิตได้เป็นอย่างดี
 - 3.2 วางแผนในการดำเนินชีวิต ไม่หวาดกลัวอนาคต

- 3.3 สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้และทำสภาพแวดล้อมให้ดีที่สุด
- 3.4 มีสิทธิและรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองอย่างดีที่สุด
- 3.5 ยอมรับความเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ใหม่ ๆ และแนวความคิดใหม่ ๆ
- 3.6 ใช้ความสามารถเต็มที่ในการทำสิ่งต่าง ๆ และพึงพอใจในการกระทำ
- 3.7 วางเป้าหมายที่นำมาซึ่งความสำเร็จในชีวิตได้

เอิกเบิร์ต (พรจิรา วงศ์ชนะภัย. 2545 : 17 ; อ้างอิงจาก Egbert. 1980) กล่าวว่า ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดีจะมีลักษณะดังนี้ คือ รู้จักตนเอง สามารถพัฒนาบุคลิกภาพผสมผสานกันได้เหมาะสมกับความเป็นจริง เป็นผู้ที่ตั้งความหวังในทางที่เป็นไปได้ เป็นผู้ที่เข้าใจชีวิตและจุดหมายในชีวิต เป็นผู้ที่มีพลังในการดำรงชีวิต สามารถก่อให้เกิดความหวังของชีวิต มีความสามารถในการปรับความคิด พฤติกรรม ตามประสบการณ์ของชีวิตในแต่ละช่วงได้ และสามารถเปิดเผยตนเอง สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดีว่า หมายถึงบุคคลที่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ สามารถแก้ไขปัญหาในชีวิตได้เป็นอย่างดี มีการวางแผนในการดำเนินชีวิต รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองอย่างดีที่สุด พยายามใช้ความสามารถเต็มที่ในการทำสิ่งต่าง ๆ และพึงพอใจในการกระทำของตนเอง และรู้จักวางเป้าหมายที่สามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้จริง

2.1.4.4 ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตไม่ดี

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2524 : 189) กล่าวถึง ลักษณะบุคคลที่ประสบปัญหาสุขภาพจิต แล้วไม่สามารถปรับตัวให้ตนเองดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งถ้ามีการสะสมไว้นานวันหนึ่งอาจมีการแสดงออกที่ผิดไปจากปกติฐาน (Norms) ที่สังคมตั้งไว้ในระดับหนึ่ง ที่เรียกว่าระดับผิดปกติ อาการที่ผิดแปลกไปจากปกติฐาน เรียกว่า ความผิดปกติทางจิต หรือสุขภาพจิตเสื่อม ซึ่งสรุปได้ 8 ลักษณะได้แก่ ปัญญาอ่อน ความผิดปกติทางจิตจากเนื้อเยื่อทางสมองผิดปกติ โรคจิต โรคประสาท บุคลิกภาพแปรปรวน ความเบี่ยงเบนทางเพศ โรคจิตสรีระแปรปรวน หรือโรคทางกาย เนื่องมาจากความผิดปกติทางจิต และอาการพิเศษอื่น ๆ

จิราภรณ์ ตังกิติภรณ์ (2528 : 81 – 85) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตไม่ดีไว้ดังนี้

1. มีปัญหาในวัยพัฒนาการ เช่น โตเป็นสาวแล้วยังปัสสาวะรดที่นอน ซึ่งคนปกติจะปัสสาวะรดที่นอนในวัยทารกเท่านั้น

2. มีความผิดปกติในความรู้สึกประพุดติและนิสัย เช่น นิสัยก้าวร้าว ชอบแกล้งหรือทะเลาะกับคนอื่น หรือพวกชอบย่ำคิดย่ำทำ
3. มีบุคลิกภาพบกพร่อง เช่น ชอบเก็บตัว ไม่ชอบคบหาสมาคมกับใคร เบื่อสังคม
4. มีอาการทางกายเนื่องจากอารมณ์ เช่น เป็นโรคกระเพาะ โรคหัวใจ โรคความดันสูง เนื่องมาจากบุคคลนั้นมีความเครียด
5. โรคประสาท พวกนี้ยังพูดจารู้เรื่องดี แต่มีเรื่องทุกซิกซึ่งอาจแสดงออก โดยมีอาการใจสั่น แ่น่นหน้าอก
6. โรคจิต พวกนี้มักจะมีอาการประสาทหลอน เพ้อคลั่ง พูดจาไม่รู้เรื่อง ไม่สนใจตนเอง

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่มีสุขภาพจิตไม่ดี คือ บุคคลที่ไม่สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข หากสะสมอยู่ในตัวของบุคคลเป็นเวลานาน จะเป็นสาเหตุของโรคจิต โรคประสาทได้

2.1.5 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคต

2.1.5.1 ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม (2520 : 35) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคล ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมของการอดได้ รอได้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น รอรับรางวัลที่ใหญ่กว่าในอนาคต แทนรางวัลเล็กน้อยซึ่งได้รับทันที หรือบังคับความต้องการในปัจจุบันของตน เพราะเล็งเห็นผลร้ายที่เกิดตามมา หรือความเพียรพยายามในปัจจุบัน เพื่อจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคตจะตรงข้ามกับลักษณะมุ่งปัจจุบัน

เพ็ญแข ประจันปัจฉิม (2527 : 15) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึงลักษณะนิสัยที่อดได้ รอได้ หักห้ามใจตนเอง เพื่อจุดมุ่งหมายปลายทางความสำเร็จ หรือผลตอบแทนที่ยิ่งใหญ่ หรือมีคุณค่ามากกว่า

จรรยา สุวรรณทัต (2531 : 48) กล่าวถึงลักษณะมุ่งอนาคตไว้ว่า เป็นลักษณะของการมองสู่อนาคตข้างหน้า ซึ่งเป็นการมองที่ลึกซึ้งกว้างไกล ที่จะมีผลไม่เพียงแต่ตัวผู้มองเท่านั้น หากครอบคลุมไปถึงบุคคลอื่น และสังคมมนุษยชาติที่บุคคลนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย และถือว่าเป็นจิตลักษณะที่สำคัญประการหนึ่ง ที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

สมจิตต์ พิณพูน (2532 : 11) ให้ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตว่า หมายถึงความสามารถในการคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถวางแผนปฏิบัติ เพื่อรอรับผลดีหรือป้องกันผลเสีย ตลอดจนสามารถควบคุมตนเองในการ

กระทำหรือละเว้นการกระทำบางอย่าง ตามความต้องการของตนเอง เพราะเล็งเห็นผลเสียที่จะเกิดตามมา ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นในภายหลัง

มีด (Mead. 1971 : 175) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นความสามารถของบุคคลที่คาดการณ์เกี่ยวกับตนเองในอนาคต

มิสเชล (Mischel. 1974 : 287) ให้ความหมายลักษณะมุ่งอนาคตว่า หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกล และเล็งเห็นความสำคัญของผลดี ผลเสียที่เกิดขึ้นในอนาคต มีความต้องการได้รับผลในอนาคตดีกว่า หรือมากกว่าผลที่จะเกิดในปัจจุบัน จึงดำเนินการวางแผนเพื่อปฏิบัติต่อ จากนั้นจะควบคุมตนเองให้ปฏิบัติเป็นขั้นตอนไปตามแผนที่วางไว้ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในอนาคต

จากความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของผลดีผลเสียที่เกิดขึ้นในอนาคต หาแนวทางในการแก้ปัญหา และสามารถวางแผนเพื่อไปสู่เป้าหมายในอนาคตที่ตนเองต้องการ

2.1.5.2 ความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคต

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจุบัน (2520 : 37) กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคตว่า เป็นลักษณะหนึ่งของความเป็นพลเมืองดี และเป็นลักษณะหนึ่งซึ่งจะทำให้บุคคลมีความเพียรพยายามต่อสู้อุปสรรค เพื่อความเจริญของตนเองและประเทศชาติ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคนอื่น ๆ (2529 : 100) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มุ่งอนาคตและสามารถควบคุมตนเองได้ดังต่อไปนี้

1. สามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคตและตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสม
2. หาแนวทางแก้ปัญหาและวางแผนดำเนินการเพื่อเป้าหมายในอนาคต
3. รู้จักการปฏิบัติให้เกิดการอดได้รอได้อย่างเหมาะสม
4. สามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองเมื่อกระทำไม่เหมาะสม

จรรยา สุวรรณทัต (2531: 50) กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคตว่าเป็นลักษณะทางจิตใจที่สำคัญอย่างหนึ่ง และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสัมฤทธิ์ผลในตัวเองบุคคลและสังคม ซึ่งลักษณะนี้ยังมีความสัมพันธ์กับลักษณะจิตอื่น ๆ ของบุคคลด้วย

ไรท์ (Wright. 1975 : 298) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ลักษณะมุ่งอนาคตไว้ว่า ผู้ที่มีลักษณะนี้สูงจะเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ไม่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของศาสนา และกฎหมายและเป็นผู้มีจริยธรรมสูง

โคลเบอร์ก , มิซเชล , ไรท์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม. 2520 : 35 ; อ้างอิงจาก Kohlberg.1964 ; Mischel. 1975 ; Wright. 1975) กล่าวว่า ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง สามารถระงับหรือชะลอการบำบัดความต้องการต่าง ๆ ของตนได้ ฉะนั้นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง คือ ผู้ที่สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะและไม่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของศาสนา และกฎหมาย จึงเห็นได้ว่า ผู้มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง จัดเป็นผู้มีจริยธรรมสูงด้วย

จากความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคตที่กล่าวไว้ในข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งทำให้นักคิดมีความประพฤติที่อยู่ในกฎระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของสังคม เป็นผู้มีความดีและจริยธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ในอนาคต

2.1.5.3 ปัจจัยที่ส่งเสริมลักษณะมุ่งอนาคต

เคย์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม. 2520 : 36 ; อ้างอิงจาก Kay. 1950) เชื่อว่า บ่อเกิดของลักษณะมุ่งอนาคตนั้นอยู่ที่ลักษณะความมั่นคงทางสังคมของบุคคล การที่เด็กจะเรียนรู้ว่า ควรอดใจรอ นั้น ส่วนมากจะเกิดในครอบครัวฐานะปานกลางและฐานะสูงเท่านั้น เพราะครอบครัวฐานะยากจนย่อมไม่สามารถจะหาสิ่งของให้เด็กตามสัญญาได้มากนัก ทำให้เด็กขาดความเชื่อมั่นเกี่ยวกับอนาคต นอกจากนั้นการประสบความสำเร็จด้านต่าง ๆ ในชีวิตก็เป็นสิ่งที่เคย์ เชื่อว่าจะช่วยให้บุคคลนั้นที่ลักษณะมุ่งอนาคตสูง ทำให้นักคิดเกิดความมานะพยายามในการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความหวังว่าจะทำให้สำเร็จดังที่เคยประสบมาแล้ว ฉะนั้นลักษณะมุ่งอนาคต จึงเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมนั่นเอง

พรณี ชูชัย (2522 : 21 – 23) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมลักษณะมุ่งอนาคต ดังนี้

1. เด็กต้องได้รับแรงเสริมในทางบวกจากครู คือ ครูจะต้องเป็นผู้ชี้แนะนำช่องทางให้เด็กรู้จักตั้งเป้าหมาย หาแนวทางเลือกสำหรับชีวิตจริง ๆ มิใช่เพ้อฝัน
2. ในการเรียนการสอน ครูต้องกระตุ้นให้กำลังใจและส่งเสริมให้เด็กคิด คือครูต้องมีกิจกรรมการสอนที่มีลักษณะมุ่งอนาคต เด็กจึงจะมีลักษณะมุ่งอนาคตด้วย
3. เด็กจะต้องได้รับการยอมรับความคิดเห็น คือ ในการแสดงความคิดเห็นในลักษณะมุ่งอนาคต ซึ่งแฝงไว้ด้วยค่านิยม การประเมินผลของครูจะต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีความมั่นใจในความคิด และแสดงออกในรูปพฤติกรรมให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อน สิ่งเหล่านี้เป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องเอาใจใส่ดูแล โดยใช้หลักจิตวิทยาเข้ามาเกี่ยวข้อง

4. ครูควรจัดสิ่งแวดล้อมภายในการเรียนการสอน ที่ส่งเสริมให้เด็กมีความมั่นใจ กล้าตัดสินใจ ให้โอกาสเด็กคิดแก้ปัญหา ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองและอยู่ภายในบรรยากาศที่อบอุ่น ซึ่งจะเป็นแนวทางที่ส่งเสริมลักษณะมุ่งอนาคตของเด็กได้ดี

จากปัจจัยที่ส่งเสริมลักษณะมุ่งอนาคตดังกล่าวแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นการเรียนรู้ทางสังคมของบุคคล ซึ่งสะสมมาจากอดีต จากการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น สังคม การศึกษา การอบรมเลี้ยงดู

2.1.5.4 การพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคต

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2527 : 14 – 15 ; 2533 : 14 – 17) กล่าวว่า การสอนเด็กเพื่อให้นำความรู้ไปใช้ในอนาคต ต้องเริ่มด้วยการคาดการณ์ว่า ในอนาคตจะมีอะไรที่สำคัญและแตกต่างไปจากปัจจุบันอย่างไรบ้าง เด็กควรมีโอกาสในการวางแผนการเรียนในอนาคตของตนเอง และพัฒนาการคิดวิเคราะห์ให้มากขึ้น การมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างอดีต ปัจจุบันและอนาคต จะช่วยให้การวางแผนเป็นไปด้วยความรอบคอบ สมเหตุสมผล การสอนเพื่อให้นักเรียนมองอนาคตหรือมุ่งอนาคต อาจทำได้โดย

- 1.ให้มองอนาคตด้วยทัศนะของตนเอง เช่น มองโลกข้างหน้าว่าจะเป็นอย่างไ และตนเองจะต้องมีความรู้ ความสามารถอย่างไร จึงจะมีชีวิตอยู่ในโลกเช่นนั้นได้อย่างเหมาะสม
- 2.เน้นการหาทางเลือกในอนาคต โดยให้นักเรียนคิดหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้โลกอยู่ดีมีสุข
- 3.ให้นักเรียนเข้าใจยุทธวิธีต่าง ๆ ที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการคาดคะเนอนาคต
- 4.มุ่งให้นักเรียนเข้าใจสภาพและแนวโน้มของอนาคต ความสามารถที่มนุษย์ควร จะพัฒนาในอนาคต

ไรท์ (Wright. 1975 : 387) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตนั้น ได้มาจากวิธีการวัดลักษณะมุ่งอนาคตที่ใช้ในการวิจัยทางจิตวิทยา เช่น ให้เขียนเรื่องรวมหรือนวนิยายและวิเคราะห์ระยะเวลาที่ใช้ในการเขียนเนื้อเรื่องนั้น ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมากจะใช้ระยะเวลาในการเขียนเรื่องยาวต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นให้ดำเนินไป โดยระยะเวลาที่มากกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตน้อย

จากแนวทางในการพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตสามารถพัฒนาได้ โดยการฝึกวางแผนในการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน และพยายาม

ปฏิบัติตามแผนการนั้น เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ และเมื่อกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้แล้ว ก็ควรให้รางวัลกับตนเอง เช่น ให้ตนเองได้หยุดพักผ่อน หรือทำกิจกรรมที่ชอบ

2.1.6 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความศรัทธาต่อวิชาชีพครู

2.1.6.1 ความหมายของวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กองมาตรฐานวิชาชีพครู (2523 : 3) ได้ให้ความหมายคำว่า วิชาชีพชั้นสูง ว่าเป็นงานที่เกิดจากการฝึกอบรม โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้บริการหรือให้คำแนะนำที่ชำนาญ เพื่อผลตอบแทนจำนวนหนึ่ง

จำลอง ทองดี (2525 : 72) ได้ให้ความหมาย คำว่า “Profession” โดยใช้คำว่า “วิชาชีพ” หมายถึง อาชีพหลักโดยเน้นเฉพาะบุคคลที่ผ่านการฝึกอบรม ในมหาวิทยาลัยหรือเทียบเท่ามาแล้ว ในสาขาวิชาต่าง ๆ และวิชาชีพนั้นควบคุมโดยจรรยาบรรณ

กู๊ด (Good. 1973 : 440) ได้ให้ความหมายของคำว่า วิชาชีพชั้นสูง ไว้ในพจนานุกรมการศึกษา (Dictionary of Education) โดยทั่วไปว่า คือ การเตรียมการสำหรับอาชีพที่ต้องใช้ระยะเวลาอันยาวนาน และมีกฎเกณฑ์แห่งจรรยาบรรณ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า วิชาชีพชั้นสูง หมายถึง วิชาชีพที่ต้องศึกษาเป็นการเฉพาะและต้องใช้เวลาในการศึกษานาน มุ่งบริการเพื่อผลตอบแทนจำนวนหนึ่ง และมีจรรยาบรรณแห่งอาชีพ

2.1.6.2 ลักษณะของวิชาชีพ

พนัส หันนาคินทร์ (2521 : 176) ได้อธิบายถึงวิชาชีพ ที่ถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงนั้น ต้องมีลักษณะ 6 ประการ คือ

1. ผู้ประกอบอาชีพต้องได้รับการฝึกฝนมาโดยเฉพาะ
2. ผู้ประกอบอาชีพนั้นต้องได้รับการศึกษามาเป็นเวลานาน และมีประสบการณ์พอสมควร
3. ผู้ประกอบอาชีพต้องคำนึงถึงการบริการแก่สังคมเป็นหลัก
4. อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่รัฐบาลของประเทศนั้นรับรอง
5. งานที่บริการนั้นยากที่ผู้รับบริการจะตรวจสอบความถูกต้องได้
6. ผู้ประกอบอาชีพรวมตัวกันกำหนดมาตรฐานทางวิชาการและจรรยาบรรณของตน

จรรยาบรรณของตน

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2523 : 5) ได้อธิบายลักษณะของวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1. อาชีพนั้นต้องมีบริการให้แก่สังคม ไม่เข้าซ้อนกับสาขาวิชาอื่น
2. อาชีพนั้นต้องมีบริการแก่สังคม โดยใช้วิธีการแห่งปัญญา
3. อาชีพนั้นต้องมีความเป็นอิสระในการดำเนินการที่เกี่ยวกับวิชาชีพ
4. ผู้ให้บริการหรือสมาชิกของวิชาชีพชั้นสูง จะได้รับการศึกษาใน

ระดับสูง

5. ผู้ที่ใชวิชาชีพชั้นสูงต้องประพฤติดี มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนั้น
6. ต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางที่จะสร้างสรรค์ จรรโลงความ

มั่นคงแห่งอาชีพของสมาชิก

มาร์ค และคนอื่น ๆ (Mark. ; et al. 1979 : 616) ได้กล่าวถึงลักษณะวิชาชีพชั้นสูง ว่าต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. วิชาชีพชั้นสูงต้องมีการควบคุมเป็นพิเศษ
2. มีการเพิ่มพูนความรู้และฝึกอบรมอยู่เสมอ
3. มีการรักษามาตรฐานอย่างสูง บุคคลที่เข้าสู่อาชีพต้องได้รับการคัดเลือกเป็น

พิเศษ

4. มีจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด
5. มีฐานะทางสังคมอยู่ในระดับสูง
6. ใช้ปัญญามากในการประกอบอาชีพ
7. มีการค้นคว้าวิจัยทั้งภายในองค์กรวิชาชีพและส่วนบุคคลอยู่เสมอ
8. ใช้วิธีการแห่งปัญญาในการค้นคว้าและเน้นเทคนิคชั้นสูง
9. มีความรับผิดชอบอย่างสูง
10. มีความเป็นพี่น้องในกลุ่มเดียวกัน
11. มีการพัฒนาในการประกอบอาชีพและมีใบรับรองวิชาชีพ

จากเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ลักษณะของวิชาชีพ มีลักษณะดังนี้คือ ผู้ประกอบอาชีพต้องได้รับการฝึกฝนมาโดยเฉพาะเป็นเวลานานและมีประสบการณ์พอสมควร ต้องคำนึงถึงการบริการแก่สังคมเป็นหลัก เป็นอาชีพที่รัฐบาลของประเทศนั้นรับรอง และผู้ประกอบอาชีพพร้อมตัวกันกำหนดมาตรฐานทางวิชาการและจรรยาบรรณของตน

2.1.6.3 ความหมายของวิชาชีพครู

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2523 : 47 – 48) ได้กล่าวถึงลักษณะวิชาชีพครู ที่เป็นวิชาชีพชั้นสูงไว้ 6 ประการคือ

1. วิชาชีพครูมีการบริการแก่สังคม คือ การสอน
2. การใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ ครูต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาอย่างยิ่ง เพราะเรื่องการสอนเป็นการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม ครูจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์
3. โดยเหตุที่ครูต้องใช้วิธีการแห่งปัญญา ในการให้บริการด้านวิชาการ ครูต้องได้รับการอบรมการสอนอย่างลึกซึ้ง มีความเข้าใจตนเอง ผู้อื่น และสังคมสิ่งแวดล้อม รู้หลักการสอน และระยะเวลาเตรียมตัวยาวนาน
4. กระบวนการเรียนการสอน แม้ว่าจะได้กำหนดมาตรฐานกลางแห่งหลักสูตร แต่ครูยังมีอิสระในการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนอย่างเสรีภาพทางวิชาการ
5. วิชาชีพครูมุ่งบริการผู้อื่น จึงต้องเป็นวิชาชีพที่ต้องมีจรรยาบรรณ
6. มีครูสภาเป็นสถาบันวิชาชีพ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า วิชาชีพครู หมายถึง วิชาชีพที่ต้องให้การอบรมสั่งสอน ถ่ายทอดความรู้โดยใช้สติปัญญา และต้องได้รับการฝึกอบรมในการสอน รู้หลักการสอน มีระยะเวลานานในการเตรียมการสอนและมีอิสระในการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน

2.1.6.4 ความศรัทธาในวิชาชีพครู

สายหยุด จำปาทอง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2540 : 12 ; อ้างอิงจาก สายหยุด จำปาทอง. 2532 : ไม่ปรากฏหน้า) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่ดีของนักศึกษาคุรุทายาท คือ ใฝ่เรียน (มีความอยากรู้อยากเห็น) มีเหตุผล มีใจกว้าง มีความเพียรพยายามและอดทน โดยคุณลักษณะดังกล่าว จะแตกต่างจากนักศึกษาทั่วไปอย่างชัดเจน การแสดงออกในการทำกิจกรรมของนักศึกษาคุรุทายาทในวิทยาลัยครู พบว่า นักศึกษาทั้งหมดมีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะเรียนและกระทำทุกอย่างเพื่อให้สำเร็จตามเงื่อนไขของโครงการคุรุทายาทของกระทรวงศึกษาธิการ สามารถคาดคะเนได้ว่านักศึกษาคุรุทายาทมีศรัทธา มีค่านิยม มีแรงจูงใจและเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2544: 82) กล่าวว่า คุณภาพของความเป็นครูนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการด้วยกัน ปัจจัยสำคัญเบื้องต้นประการหนึ่งก็คือ ความศรัทธาในอาชีพครู ความศรัทธานี้เป็นรากฐานที่จะช่วยให้การประกอบอาชีพครูเป็นไปได้อย่างดี มีความสุขและก่อประโยชน์ให้กับผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย คือ ทำให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตนั่นเอง

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความศรัทธาในวิชาชีพครู เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การประกอบอาชีพครูเป็นไปได้อย่างดี มีความสุข ทำให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิต

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว

2.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ

2.2.1.1 งานวิจัยในประเทศ

สุเพียงเพ็ญ แดงจ๋า (2542 : 81) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่บริษัทน้ำมันปาล์มแห่งหนึ่งทางภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานต่างกัน

เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล (2543 : 94) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ พบว่า พนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมได้ดีกว่าพนักงานเพศหญิง

ปณยา ทองเหลือง (2544 : 124) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้าต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ในบริษัทเอคโค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานระดับหัวหน้าเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.1.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

คลาร์ก (บุญเลี้ยง ทุมทอง. 2544 : 66 ; อ้างอิงจาก Clark. 1981) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความกดดันจากอาชีพครู ของครูในโรงเรียนรัฐบาล ในรัฐอลาบามา จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูเครียดจัดมี 5 ประการ คือ ความรู้สึกไม่พอใจในอาชีพ ความสัมพันธ์กับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน ปัญหาในการสอน และงานสอนหนักเกินไป สรุปผลการวิจัย พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างครูชายและครูหญิงต่อปัญหาของอาชีพทั้ง 5 ประการ แต่ครูหญิงมีปัญหาเกี่ยวกับครูใหญ่น้อยกว่าครูชาย

วิลเลียม (William. 1993 : 3673 – 3674) ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มผู้บริหารจำนวน 107 คน และลูกจ้าง จำนวน 229 คน พบว่า ผู้บริหารและลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน ทำให้มีผลการปฏิบัติงานต่างกัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า เพศ เป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่คาดว่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปรับตัวต่อการทำงานของข้าราชการครู ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรเพศ มาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้

2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

2.2.2.1 งานวิจัยในประเทศ

จินตนา บิลมาศและคนอื่น ๆ (2529 : 163) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน พบว่า ตัวแปรด้านอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการทำงานราชการ 3 กลุ่ม โดยผลสอดคล้องกันทั้ง 3 กลุ่มว่า ข้าราชการที่อายุน้อย มีทัศนคติทางบวกในการทำงานราชการมากกว่าข้าราชการที่มีอายุปานกลางและอายุน้อย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า อายุ เป็นตัวแปรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน กล่าวคือ บุคคลที่มีอายุมากกว่า จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าบุคคลที่อายุน้อย และอายุมากขึ้น จะมีความพอใจในงานมากขึ้นด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำอายุมาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้

2.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

ชมพูนุท พงษ์ศิริ (2535 : 73 – 74) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานของผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2, 3 และ 4 วิทยาลัยสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร จำนวน 230 คน ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีความวิตกกังวลสูงกว่านักศึกษาพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบบี

เพยาร์ เอี่ยมวงศ์ (2538: 74 – 75) ได้ศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ ตามทัศนะของอาจารย์และนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ พบว่า ทัศนคติของอาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านอารมณ์ขันอยู่ในระดับน้อย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง และอาจารย์พยาบาลพึงประสงค์ให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมในข้อมีความสามารถในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และนักศึกษาพยาบาล พึงประสงค์ให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมในข้อมีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงว่องไว สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานได้

จินดารัตน์ ทองประไพ (2539 : 92 – 96) ศึกษาพฤติกรรมแบบเอและบี สุขภาพจิต การปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ พบว่าพยาบาลที่มีพฤติกรรมแบบบี มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตและมนุษยสัมพันธ์ดีกว่าพยาบาลที่มีพฤติกรรมแบบเอ พยาบาลที่มีพฤติกรรมแบบเอ มีการปฏิบัติงาน ความคล่องแคล่วและรวดเร็วในการทำงาน ความเป็นประชาธิปไตย และสามารถวางแผนงานดีกว่าพยาบาลที่มีพฤติกรรมแบบบี

2.2.3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

เคลลี และฮุสตัน (Kelly ; & Houston. 1985 : 1067) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงที่ทำงานนอกบ้าน จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มีระดับการศึกษาและระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบบี และยังพบอีกว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความตึงเครียด สับสน และความวิตกกังวลในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบบี

สตรูป และโบลแลนด์ (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533 : 19 – 20 ; อ้างอิงจาก Strube ; & Boland. 1986) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อรับรู้สาเหตุของการกระทำ และความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จในการทำงานมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางลบ กล่าวคือ ถ้างานมีความยากมากขึ้น บุคคลจะมีความพยายามในการทำงานลดลง แต่จะมีความเพียรพยายามในงานที่มีความยากปานกลาง แต่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบีนั้น ความเชื่อถือในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่ต่างกัน และความยากของงานและความเพียรพยายามจะมีความสัมพันธ์กันทางบวก

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า บุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบี ทำให้มีพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน และอาจส่งผลต่อการทำงานที่แตกต่างกันได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี มาศึกษาว่าข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบบี จะมีการปรับตัวในการทำงานอย่างไร

2.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

2.2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

จินตนา บิลมาศและคนอื่น ๆ (2529 : 191 – 192) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน สรุปว่า ข้าราชการเพศหญิงจะมีสุขภาพจิตดีกว่าข้าราชการเพศชาย และกลุ่มข้าราชการเก่าที่มีอายุราชการมานาน จะมีสุขภาพจิตดีในการทำงานมากกว่ากลุ่มข้าราชการที่เพิ่งเข้ารับราชการ สำหรับตัวทำนายที่สำคัญเกี่ยวกับลักษณะงานที่ตรงกับอุปนิสัยนั้นก็พบว่า ข้าราชการเก่าที่ทำงานนาน จะบอกว่ามีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน เนื่องจากเป็นงานที่ตรงกับอุปนิสัยส่วนตัวมากกว่ากลุ่มข้าราชการที่เพิ่งเริ่มทำงาน

พินิจ สว่างคำ (2530 : 89 – 103) ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 120 คน พบว่า ผู้บริหารหญิงโสด มีปัญหาในการควบคุมอารมณ์หรือสุขภาพจิตมากที่สุดถึงร้อยละ 75 แต่ผู้บริหารหญิงที่สมรสแล้ว กลับมีปัญหาเกี่ยวกับอารมณ์หรือสุขภาพจิตน้อยที่สุด

คือร้อยละ 36 ในขณะที่ผู้บริหารชายทั้งโสดและสมรสแล้วกลับมีปัญหาเป็นจำนวนมากปานกลาง คือ ร้อยละ 50 ถึง 56

ศักดิ์ชัย นิธิภูหิ (2532 : 168) ได้ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของ ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง จะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตน้อย (คะแนนจากการวัดสุขภาพจิตต่ำ แสดงว่า สุขภาพจิตดี) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติที่ดีต่อสภาพการทำงานในระดับสูงด้วย

2.2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

รัสเซลและคนอื่น ๆ (Russell.; et al.1987 : 269 – 274) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาวะตึงเครียดในการทำงาน การสนับสนุนจากสังคมและอาการผิดปกติทางจิตและกายของครูประถมและครูมัธยม ในรัฐไอโอวา สหรัฐอเมริกา จำนวน 316 คน พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำนายสภาวะตึงเครียดได้ 5.0 – 6.3 %

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สุขภาพจิต เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญในการทำงาน เพราะผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ย่อมมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่สุขภาพจิตเสื่อม ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำสุขภาพจิต มาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้

2.2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคต

2.2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ (2529 : 193) ได้ศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสัมพันธ์กันโดยตรงกับข้าราชการที่มีลักษณะงานตรงกับอุปนิสัย กล่าวคือ ลักษณะงานที่ตรงกับอุปนิสัยมากกว่า จะมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูงกว่าข้าราชการที่มีลักษณะตรงกับอุปนิสัยน้อยกว่า

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 137 - 152) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างเสริมจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ข้าราชการที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเองหรืออย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว ช่วยพัฒนาข้าราชการให้มีลักษณะมุ่งอนาคตและสามารถควบคุมตนสูงกว่ากลุ่มข้าราชการที่ไม่ได้รับการฝึกเลย
2. ข้าราชการที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคต และการควบคุมตนหรืออย่างใดอย่างหนึ่ง มีทัศนคติทางด้านการมุ่งทำงานเพื่อผลในอนาคตสูงกว่ากลุ่มข้าราชการ ที่ไม่ได้รับการฝึกเลย

3. ข้าราชการที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคต และการควบคุมตนหรืออย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว มีทัศนคติที่มีด้านการมุ่งทำงานราชการเพื่ออนาคต และมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในการทำงานสูงกว่ากลุ่มข้าราชการที่ไม่ได้รับการฝึกเลย

4. ข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจมาก อิทธิพลของการฝึกการมุ่งอนาคตมีผลต่อพฤติกรรมการมุ่งอนาคตของข้าราชการ แต่ไม่สามารถมีอิทธิพลต่อผลการควบคุมตนเองของข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจมาก ส่วนข้าราชการที่มีความพร้อมด้านจิตใจน้อย อิทธิพลของการฝึกมุ่งอนาคตมีผลต่อพฤติกรรมการมุ่งอนาคต และการควบคุมตนด้วย

2.2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แพนดี้ และอการ์วัล (Pandy ; & Agarwal. 1990 : 24 - 32) ศึกษาลักษณะมุ่งอนาคตในผู้ใหญ่ อายุ 19 – 23 ปี จำนวน 50 คน พบว่า วัยผู้ใหญ่มีการตัดสินใจดีกว่าวัยรุ่น และพบว่าผู้ใหญ่มีการมุ่งอนาคตต่ำ ไม่สามารถพินิจพิจารณาภาระงานได้มีประสิทธิภาพเช่นผู้ใหญ่ที่มีการมุ่งอนาคตสูง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต ส่งผลต่อการทำงานของบุคคล กล่าวคือ บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำลักษณะมุ่งอนาคต มาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้

2.2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความศรัทธาต่อวิชาชีพครู

2.2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

เฉลิมศักดิ์ รวยอารี (2524 : ง – จ) ได้ศึกษาแนวโน้มของการเปลี่ยนทัศนคติต่ออาชีพครู และมูลเหตุจูงใจในการประกอบอาชีพครูของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,122 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามวัดทัศนคติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการวิจัยปรากฏว่า กลุ่มครูประถมศึกษาชายและหญิงที่มีจำนวนปีที่ทำการสอนต่างกัน มีทัศนคติต่ออาชีพครูด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกลุ่มครูที่ทำการสอนมาแล้ว 11 – 20 ปี และ 21 – 30 ปี มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูในทางบวกสูงกว่ากลุ่มครูที่ทำการสอนมาแล้ว 1 – 5 ปี และ 6 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2526 : 35) ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาประชาบาล พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะอยู่ในระดับสูงหรือต่ำนั้น

ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งคือครู โดยเฉพาะครูต้องมีทัศนคติที่ดีและรักอาชีพครูด้วย แต่ครูส่วนใหญ่ไม่ได้เลือกอาชีพครูด้วยใจรัก และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพครู จึงขาดการเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่การเรียนการสอน ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

ประไพศรี ตยานันท์ (กระทรวงศึกษาธิการ(1).2540 :13 – 14 ; อ้างอิงจาก ประไพศรี ตยานันท์.2533) ได้ประเมินผลโครงการคุรุทายาทของวิทยาลัยครู พบว่า ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาท ในด้านทัศนคติต่ออาชีพครู มีความรักและศรัทธาในอาชีพครูมากที่สุด รองลงมา คือ อุทิศตนต่อการเป็นครู และในด้านความพึงพอใจโดยรวม พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความพอใจมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ รองลงมา คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(กระทรวงศึกษาธิการ(1).2540 : 11 อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2533) ได้ติดตามและประเมินผลโครงการคุรุทายาท พบว่า สถาบันผลิตบัณฑิตทางการศึกษามีความเห็นว่า นิสิตนักศึกษาที่ผ่านโครงการคุรุทายาท มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์มาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการทดสอบความรู้ เจตคติต่อวิชาชีพครู และผลการสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูที่มาจากโครงการคุรุทายาทพบว่า ครูที่มาจากโครงการคุรุทายาทมีความรู้ ความประพฤติดี มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีพฤติกรรมการสอนที่น่าพอใจ นอกจากนี้ยังมีคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น มีลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นคนมีเหตุผล มีความรับผิดชอบ และมีวินัยอยู่ในระดับดี

กระทรวงศึกษาธิการ(1) (2540 : 90 -99) ได้ประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการคุรุทายาทของกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2535 – 2539) ในด้านพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา พบว่า นักศึกษาคุรุทายาทมีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และให้ความร่วมมือในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้พบว่า นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ในด้านการปฏิบัติงานคุรุทายาท พบว่า คุรุทายาทมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนในระดับมาก คือมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนครู นักเรียนและชุมชน มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและสถานศึกษา มีคุณลักษณะที่ดี และคุรุทายาททุกระดับชั้นมีความเห็นว่า โครงการคุรุทายาทมีประโยชน์มาก สมควรที่จะดำเนินงานโครงการต่อไป โดยมีเหตุผล คือ ผลิตครูที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู และช่วยยกระดับคุณภาพของวิชาชีพครู

2.2.6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

มาร์ติน (Martin.1991 : 885A) ศึกษาทัศนคติของครูต่อการสอนในปีแรก และศึกษาบทบาทของการศึกษาวิชาชีพครูในมหาวิทยาลัยที่มีต่อการเป็นครู โดยใช้การวิเคราะห์สถานการณ์และการสัมภาษณ์ และพบว่า แม้จะมีระดับความกังวลใจ ความสงสัย ความกังวลกับอนาคต แต่จุดมุ่งหมายของครูใหม่เหล่านี้ก็ไม่ใช่เพียงเพื่อความอยู่รอด แต่เป็นความปรารถนาที่จะเป็นครูที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน และปัญหาสำคัญต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น จะสอนอะไร สอนอย่างไร นักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือไม่ การศึกษาวิชาชีพครูในมหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญต่อวิธีการสอนของครูเหล่านี้ และสิ่งที่ครูต้องการมากที่สุดคือ ประสบการณ์กับการศึกษาที่เชื่อมโยง ทฤษฎีการปฏิบัติ การเตรียมตัวอย่างดีในเรื่องวิธีการสอนการให้ข้อมูลย้อนกลับขณะทำการสอน ในลักษณะที่เป็นการสร้างสรรค์และไม่เป็นการประณามผู้ร่วมงาน ที่ช่วยในการวางแผนและรับรู้ปัญหาในการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์การสอนที่เหมาะสม

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู มีความจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้ที่เป็นครู เพราะความศรัทธาต่อวิชาชีพครูจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ และมีความเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และที่สำคัญที่สุดคือ ทำให้นักเรียนได้รับความรู้ มีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนที่ดี และสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำความศรัทธาต่อวิชาชีพครูมาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยนี้ด้วย

2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านครอบครัว

2.3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว

พะยอม วงศ์สารศรี (2526 : 237) ได้กล่าวว่า สภาพเศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในการปรับตัวของเด็ก เด็กที่มาจากครอบครัวยากจน จะไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ไม่ว่าจะเป็นทางกาย ทางใจ ในทางตรงกันข้าม เด็กที่มาจากครอบครัวที่ร่ำรวย ก็เกิดปัญหาด้านการปรับตัวได้เช่นกัน คือ เด็กพวกนี้อาจได้รับสิ่งของต่าง ๆ มากมายแต่ขาดการตอบสนองทางด้านจิตใจ ก็จะสร้างปัญหาในสังคมเช่นกัน

สปริงเกอร์ (อรพินท์ ชูชม; และอัจฉรา สุขารมณ์.2532 : 12 ; อ้างอิงจาก Springer n.d.) พบว่า ความมั่นคงทางอารมณ์และการปรับตัวของเด็ก มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับฐานะทางเศรษฐกิจ โดยเด็กที่มาจากทางบ้านที่ฐานะยากจน มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ จะเป็นคนที่ปรับตัวไม่ได้ และมีอารมณ์ไม่มั่นคง มีปริมาณมากกว่าเด็กมาจากครอบครัวฐานะทางเศรษฐกิจจะดับสูงและปานกลาง

เคย์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจันปัจฉินก. 2520 : 19 ; อ้างอิงจาก Kay. 1975) ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว โดยเห็นว่า ฐานะทางเศรษฐกิจจะเป็นตัวเพิ่มหรือลดความเร็วของพัฒนาการทางบุคลิกภาพทางจริยธรรมของบุคคลได้ และนักสังคมวิทยา พบว่า บุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำและปานกลางมีค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์แตกต่างกัน เช่น การเก็บของตกได้แล้วคืนให้เจ้าของนั้น เป็นความดีควรสรรเสริญในสังคมของบุคคลฐานะปานกลางและสูง แต่เป็นสิ่งที่งี่เงาและไม่ควรทำอย่างยิ่งในสังคมของคนระดับต่ำ

จากเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า เศรษฐกิจของครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปรับตัวของบุคคล เพราะบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี ย่อมมีความรู้สึกมั่นคงในตนเอง เพราะมีความกดดันน้อย ส่วนบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี จะปรับตัวได้ไม่ดี เพราะมีความรู้สึกไม่มั่นคงทั้งทางกายและใจ

2.3.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว

กิติพัฒน์ นนทบุรีมະดุลย์ (2530 : 5 – 7) ได้รวบรวมลักษณะของครอบครัวที่มีสัมพันธภาพอย่างใกล้ชิดและมีคุณภาพ จะประกอบด้วยลักษณะ 6 ประการ ดังนี้

1. การชื่นชมและเห็นคุณค่าของสมาชิกในครอบครัว เพื่อเป็นการหล่อหลอมสมาชิกในครอบครัวให้มีทัศนคติมองสังคมส่วนรวมในแง่ดีด้วย
2. สมาชิกภายในครอบครัวได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันด้วยความเต็มใจ
3. การมีพันธะต่อความสุขและสวัสดิภาพของครอบครัวร่วมกัน กล่าวคือ คนในครอบครัวรู้สึกเป็นพันธะ ที่ต้องส่งเสริมให้สมาชิกคนอื่นในครอบครัวได้มีความสุข และมีสวัสดิภาพที่ดี เป็นการห่วงใยกันและกันอย่างแท้จริง
4. การติดต่อสื่อสารระหว่างกันเป็นอย่างดี โดยการพูดคุยรับรู้เรื่องราวโดยตรง ไม่ปกปิด ไม่เก็บไว้ในใจ
5. การมีศรัทธาต่อศาสนาอย่างแรงกล้า โดยบุคคลในครอบครัวมักจะมีกิจกรรมทางศาสนา ร่วมกัน เช่น การเข้าวัดทำบุญร่วมกัน
6. การมีความสามารถจัดการกับวิกฤตการณ์ในครอบครัวได้อย่างดี โดยสมาชิกในครอบครัวจะร่วมกันต่อสู้กับปัญหา ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และร่วมกันคลี่คลายปัญหาได้ในที่สุด

กุหลาบ รัตนสังฆธรรม และคนอื่น ๆ (2540 : 13 – 15) ได้สรุปแนวคิดของสัมพันธภาพในครอบครัวไว้ว่า ครอบครัวที่มีสัมพันธภาพที่ดีจะต้องมีพฤติกรรมที่แสดงความรักและความผูกพันกัน ในลักษณะดังต่อไปนี้

1. ต้องเอาใจใส่ดูแลเชื้ออาหารต่อกัน หมายถึง การดูแลสุขภาพของกันและกัน อาหาร การกิน การเล่าเรียนของบุตร ความทุกข์และความสุขที่ต้องการระบาย เป็นต้น
2. ต้องรู้จักคนที่เรารัก สำหรับบุตร ธิดา บิดามารดาจะต้องเข้าใจและมีความรู้เกี่ยวกับบุตร อุปนิสัยบุตร จุดเด่นจุดด้อยเป็นอย่างไร
3. ต้องเคารพซึ่งกันและกัน หมายถึง การเคารพที่มาจากใจ ซึ่งมีพฤติกรรมการแสดงออกหลายอย่าง เช่น การฟังกัน การเกรงใจกัน การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นต้น
4. ต้องมีความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับความผิดหรือความชอบ
5. ต้องมีความไว้วางใจกัน ควรมีต่อทั้งทางกายและทางใจ
6. ต้องให้กำลังใจกันและกัน อาจเป็นคำพูดหรือท่าทาง ที่ให้การสนับสนุน
7. ต้องให้อภัยกันและกัน ถ้ามีความรักอยู่ก็อภัยกัน ยกโทษให้กัน
8. ต้องรู้จักสื่อสารในครอบครัว ควรใช้ปิยวาจา ระหว่างบิดามารดากับบุตร
9. ต้องใช้เวลาด้วยกันอย่างมีคุณค่าและคุณภาพ มีกิจกรรมร่วมกัน ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มี
10. ต้องมีการปรับตัวตามภาวะที่เปลี่ยนแปลงของบุคคลในครอบครัว
11. ต้องรู้จักภาระหน้าที่ในครอบครัวและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การอยู่ด้วยกันทุกคนย่อมมีบทบาทหน้าที่ทั้งต่อตนเองและต่อสมาชิกในครอบครัว
12. มีความใกล้ชิดทางสัมผัส การสัมผัส เช่น การโอบกอดกันบ้าง เป็นการแสดงความรักความอบอุ่นตามธรรมชาติของคน

มอร์ริว และวินสัน (อัศรา อวรณ์.2540 : 45 ; อ้างอิงจาก Morrow ; & Willson. 1961) ได้อธิบายถึงลักษณะของสัมพันธภาพภายในครอบครัวว่า ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์ และสิ่งแวดล้อมในครอบครัว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการพักผ่อนหย่อนใจร่วมกันในครอบครัว มีการรักใคร่ผูกพันซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน และมีความกลมเกลียวสามัคคีปรองดองระหว่างสมาชิกในครอบครัว

จากเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัว เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อคนเราทุกคน เพราะครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่หล่อหลอมความเป็นตัวเรา ถ้าหากสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวมีความอบอุ่นดี บุคคลผู้นั้นก็จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง

มองโลกในแง่ดี รู้จักรักผู้อื่น รู้จักเสียสละต่อส่วนรวม ส่งผลให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านครอบครัว

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว

2.4.1.1 งานวิจัยในประเทศ

จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ (2529 : 193) ได้ศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน พบว่า เงินเดือนมีความสำคัญกับการทำงานของข้าราชการพลเรือน กล่าวคือ ถ้าข้าราชการพลเรือนตอบว่าเงินเดือนมีความสำคัญมากเท่าใด จะมีผลทำให้จิตลักษณะ 4 ประเภทในการทำงาน ได้แก่ ทักษะคติในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน สุขภาพจิต และลักษณะมุ่งอนาคตดีขึ้นตามไปด้วย (ยกเว้นเหตุผลเชิงจริยธรรม)

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว มีผลต่อการปรับตัวของคนเรา กล่าวคือ ผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ มักจะมีปัญหาในการปรับตัว มีแนวโน้มหงุดหงิดง่าย มีความวิตกกังวล มีปัญหาในการควบคุมอารมณ์ ซึ่งแตกต่างจากผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง จะเป็นบุคคลที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ และเป็นตัวของตัวเอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำฐานะทางเศรษฐกิจมาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยนี้ด้วย

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว

2.4.2.1 งานวิจัยในประเทศ

จรรยา สุวรรณทัต (ณัฐสุดา สุจินันท์กุล.2538 : 2 ; อ้างอิงจาก จรรยา สุวรรณทัต. 2530) ศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ของผู้หญิง จำนวน 110 คน มีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง และสูง มีอายุระหว่าง 26 – 60 ปี โดยไม่คำนึงถึงสถานภาพสมรส และสถานภาพการทำงาน พบว่า สภาพทางบ้านหรือครอบครัวของผู้หญิงที่ทำงานและมีบุตร ไม่ได้ก้าวร้าว หรือเป็นอุปสรรคขัดขวางการตัดสินใจ ในการทำงานนอกบ้านของผู้หญิง และสถานภาพทางครอบครัวของผู้หญิงสามารถดำเนินควบคู่ไปด้วยกันเป็นอย่างดี

2.4.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยของเทนบรูเนลและคณะ (Tenbrusel.; et al. 1995 : 233 ; citing Tribune. 1992) พบว่าหลักใหญ่ของงานวิจัยเกี่ยวกับครอบครัวและงานจะศึกษาใน 3 ลักษณะ คือ 1. ศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2. ศึกษาต่อเนื่องไปทั้งครอบครัวและงาน

3. ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อครอบครัว หรือลักษณะที่ครอบครัวมีอิทธิพลต่องาน และศึกษาพบว่า ความผูกพันในครอบครัวของผู้หญิงมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันในงาน และลักษณะความสัมพันธ์ที่ปรากฏเป็นแบบทิศทางเดียว ส่วนผู้ชายพบว่า ความผูกพันในครอบครัวมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันในงาน แต่ความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในครอบครัว โดยลักษณะความสัมพันธ์เป็นแบบพลวัต (Dynamic System)

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่คาดว่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัว มาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้

2.5 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2.5.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2.5.1.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เดสเลอร์ (สมยศ นาวิการ; และผุสดี รุมาคม. 2526 : 596 ; อ้างอิงจาก Desler. 1976 : ไม่มีเลขหน้า) สรุปว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์การที่มีต่อโครงสร้างองค์การ การจ่ายค่าตอบแทน กระบวนการบริหารงาน การตัดสินใจสั่งการ การติดต่อสื่อสารและพฤติกรรมของคนในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยความเอาใจใส่สนับสนุน ช่วยเหลือ เกื้อกูล ความไว้วางใจ เชื่อใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน การจัดภัยอันตราย ความขัดแย้งและความสามัคคีกลมเกลียวของคนในองค์การ

สตัล (วรรณภา ณ สงขลา. 2530 : 18 ; อ้างอิงจาก Stah.1965 : 286) ได้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง ตัวผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ปฏิสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน

สมยศ นาวิการ (2533. 193) ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของพนักงาน โดยบรรยากาศองค์การสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ของ

องค์การ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญกำลังใจและพฤติกรรมของ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน การให้รางวัล วิธีการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

2.5.1.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิจิตร วรุตบางกูร (2521 : 145) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงาม มีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ดังนั้น องค์การจึงสมควรจัดสถานที่ทำงานและบริเวณให้สะอาดสวยงาม พร้อมติดตั้งอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ ยิ่งกว่านั้นการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยังทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงานในด้านต่าง ๆ และทำให้รู้จุดอ่อนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะช่วยให้เข้าใจสภาพการณ์ต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ได้ดังนี้

1. เข้าใจถึงผลกระทบขององค์การต่อคนและบุคลิกภาพของคนกระทบต่อหน้าที่ต่าง ๆ ของคนในองค์การ รวมทั้งความสามารถของคนในองค์การเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน จะช่วยในการศึกษาด้านการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่าง ๆ ของการบริหารที่มีต่อคน ต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

2.5.1.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แอสติน (ทศนีย์ จารุรัตน์จามร. 2536 : 18 ; อ้างอิงจาก Astin. 1972 : 67) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรม เหตุการณ์ บรรยากาศทางวิชาการ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร ด้านอาคารสถานที่ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกลุ่มเพื่อน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน นับว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อครู เพราะเพื่อนร่วมงานสามารถให้กำลังใจในเรื่องทั่ว ๆ ไป และให้ความมั่นใจรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จ ช่วยยุยงให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ และช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูอาจารย์ เพราะในสถาบันการศึกษา มีลักษณะการรวมตัวจับกลุ่มกัน ซึ่งลักษณะการรวมตัวของกลุ่มดังกล่าว จะมีผลต่อความพึงพอใจถ้ากลุ่มเพื่อนมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง

เข้าอกเข้าใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กล่าวโดยสรุปแล้วสภาพแวดล้อมด้านเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน ความประพฤติ เจตคติและค่านิยม เพราะถ้าสภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อนดี ทำให้เกิดความรักความผูกพัน ความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. สภาพแวดล้อมในด้านการเรียนการสอน หมายถึง การถ่ายทอดความรู้และทักษะแนวความคิดและอุดมการณ์ทั้งหมดให้ปรากฏในตัวนักเรียน กระบวนการดังกล่าวอาจรวมถึงวิธีการในการถ่ายทอดการเรียนรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นระหว่างนักเรียนกับครูผู้สอน องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน คือ การจัดห้องเรียน บรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน คุณภาพของครูผู้สอน วิธีการสอน หลักสูตร เจตคติที่ดีของครูผู้สอนต่อวิชาที่สอน

3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร หมายถึง นโยบายและระเบียบการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องบริหารไปในทางที่จะทำให้สถานศึกษาเต็มไปด้วยบรรยากาศแห่งมิตรภาพ เพื่อนร่วมงานภายในสถาบันมีความอบอุ่น มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วม มีความสุขสบายใจ อยากมาทำงาน มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น จะเห็นได้ว่า ระบบบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ จะต้องมีความที่คล่องตัว มีอิสระในการดำเนินการทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารด้านงบประมาณ และการบริหารงานด้านวิชาการ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพปกติจะหมายถึง อาคารเรียน อาคารประกอบการ ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความเกี่ยวพันกับการดำรงชีวิตและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา นอกจากนั้นยังรวมถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสะดวกสบายต่าง ๆ เช่น สภาพเมืองและชุมชนที่อยู่รอบสถานศึกษา สภาพทางด้านภูมิศาสตร์ ที่ตั้งของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมทางด้านอาคารสถานที่หรือสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ ที่เหมาะสม มีความสงบเพียงพอสำหรับใช้ความคิด ห่างจากเสียงรบกวน เช่น เสียงของยานพาหนะหรือโรงงานต่าง ๆ นอกจากนี้โรงเรียนควรมีสนามหญ้าและบริเวณที่ร่มรื่น มีการกำหนดสถานที่ของกิจกรรมต่าง ๆ จำเป็นต้องพิจารณา ไม่ให้มีการรบกวนกันเกิดขึ้น เช่น สถานที่ประชุมหรือบรรยากาศทางวิชาการ ไม่ควรอยู่ใกล้กับบริเวณการจัดกิจกรรมทางด้านกีฬา ซึ่งมีการเชียร์ ส่งเสียงดังจนก่อให้เกิดความเครียด

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลายองค์ประกอบ ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน การให้รางวัล วิธีการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2.5.1.4 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

วิจิตร วรุตบางกูร (2521 : 17) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดบริเวณและเน้นความสวยงาม ความเป็นระเบียบ ทำให้มีเจตคติที่ดีต่องาน และยังช่วยลดปัญหาความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ในชีวิตประจำวันได้ การปรับอุณหภูมิภายในสถานที่ทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่ทำอะไรผิดพลาดอยู่เสมอ ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน แสง สี เสียง การมองเห็นต้องให้พอเหมาะพอดีกับสภาพการทำงาน ต้องคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอย ประหยัดและมีประสิทธิภาพ จะต้องคำนึงถึงความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ จะต้องได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชา เพื่อให้สะดวกในการใช้งานของผู้ปฏิบัติ

สุพิชญา วีระกุล และคนอื่น ๆ (2524 :182 – 187) ได้เสนอแนวทางการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนไว้หลาย สรุปได้ดังนี้

1. สภาพโรงเรียนและห้องเรียน โรงเรียนจัดอาคารสถานที่ถูกหลักวิชา เช่น การวางแผนแนวอาคารถูกทิศทาง ได้รับแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้ดี ไม่ร้อนอบอ้าวจนเกินไป ไม่มีเสียงดังรบกวน ภายในตกแต่งด้วยสิ่งที่สวยงาม เป็นระเบียบ เพื่อช่วยให้บรรยากาศร่มรื่น น่าเรียน สภาพห้องเรียนควรยืดหยุ่นได้ตลอดเวลา บริเวณควรสะอาด สวยงาม โต๊ะเก้าอี้มีเพียงพอกับจำนวนนักเรียนและขนาดต้องเหมาะสมกับผู้เรียน เพราะสิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นที่จะสร้างเสริมการเรียน การสอนให้ได้ผลดี

2. หลักสูตร คือ แนวทางที่โรงเรียนจัดประสบการณ์ให้แก่เด็ก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้หลักสูตรที่ดีจะต้องจัดให้ตรงกับความมุ่งหมายของการศึกษา และตรงกับความต้องการของเด็กแต่ละวัย

3. แบบเรียนและบทเรียนเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ และถือว่าเป็นอุปกรณ์การศึกษาที่โรงเรียนจะขาดเสียมิได้ อีกทั้งสิ่งหนึ่งที่ครูสามารถจัดให้เด็กก็คือ การจัดบทเรียนซึ่งครูควรพิจารณาเลือกสรรแต่เฉพาะที่เห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน และเหมาะสมกับวัย ความรู้ ความสนใจ ความต้องการของเด็ก และท้องถิ่น

4. อุปกรณ์การศึกษา เป็นเครื่องช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีและง่ายขึ้น การจัดใช้วัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนให้ได้ผลดีนั้น ขึ้นอยู่กับทักษะและความสนใจของครูว่าจะใช้อุปกรณ์นั้น ๆ ได้เหมาะสมกับเนื้อหา เวลา และใช้ได้ถูกต้องเพียงใด

5. กิจกรรมต่าง ๆ ในการเรียนการสอน คือพฤติกรรมที่แสดงออกแล้วทำให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ทำนั้นตรงกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่ กิจกรรมที่ดีควรเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนกระทำแล้วเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งมีกิจกรรมมากมายหลายอย่าง ที่ครูสามารถจัดให้เด็กได้ เช่น กิจกรรมเกี่ยวกับการพูด การเขียน กิจกรรมเกี่ยวกับการแสดงและกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้าง และการประดิษฐ์ เป็นต้น

6. เวลาและโอกาส การเรียนจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับเวลา เช่นเดียวกัน ครูต้องจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับวิชาหรือเนื้อหาที่จะสอน เวลาควรมีการยืดหยุ่นไปตามเนื้อหา สาขาวิชา ไม่ควรมีเกณฑ์ตายตัว

7. สถานที่ที่ใช้ในการเรียนนั้น อาจไม่ได้หมายถึงห้องเรียนเพียงอย่างเดียว บางครั้งอาจเป็นสนามโรงเรียนหรือสถานที่ไปทัศนศึกษาด้วย สถานที่จึงมีส่วนช่วยสร้างความรู้สึกรู้สึกและบรรยากาศของการเล่าเรียน การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศในการเรียน ช่วยให้ผู้เรียนไม่เบื่อหน่าย ช่วยให้ผู้เรียนมีความสุขมากขึ้น อย่างไรก็ดี สถานที่ที่จะใช้เรียนต้องไม่มีเสียงรบกวนจนไม่สามารถใช้สมาธิได้ และจะต้องไม่ไวเวกซ์แรงจนดูถูกลบนำกลัว ไม่เสียงภัยหรือใกล้สิ่งที่เป็นอันตรายหรือสกปรก และสถานที่นั้นจะต้องเป็นประโยชน์ต่อการสอนโดยตรง

8. ผู้เรียน การเรียนการสอนจะเกิดขึ้นได้ และเป็นผลดีก็ต่อเมื่อผู้เรียนมีความพร้อม มีความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้ และรับรู้ ครูจะต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมที่จะเรียน หรือเมื่อผู้เรียนเกิดความพร้อมที่จะเรียน ก็ควรให้โอกาสแก่ผู้เรียนทันที ครูผู้สอนจะต้องหมั่นสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน หากแสดงความรู้สึกว่า มีความวิตกกังวล มีความคับข้องใจ ครูจะต้องช่วยลดความรู้สึกนั้น ๆ เสียก่อน และพยายามสร้างบรรยากาศที่จะให้ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

9. ผู้สอนและวิธีสอน ครูถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ที่จะช่วยให้การเรียนการสอนประสบผลดี นักการศึกษาต่างประเทศ และนักวิจัยทางการศึกษา ได้ระบุไว้แน่ชัดว่า ยังไม่มีอุปกรณ์การสอนใด ๆ ในโลกนี้ที่จะใช้แทนครูที่มีความสามารถทางการสอนได้

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะทางกายภาพ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาด สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย แสง สี เสียง และอุณหภูมิในสถานที่ทำงานจะต้องพอเหมาะพอดี จะทำให้เกิดเจตคติที่ดีในการทำงาน และยังช่วยลดความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้

2.5.1.5 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

วิจิตร อวระกุล (2528 : 170 -175) เสนอแนะถึงการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีดังนี้

1. เรียนรู้นิสัยของผู้บังคับบัญชา การเรียนรู้นิสัยผู้บังคับบัญชา จะนำไปสู่การทำงานให้ถูกใจ พอใจผู้บังคับบัญชาได้
2. ทำงานให้ดี หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ
3. หาทางทำให้ความคิดของผู้บังคับบัญชาเกิดผล พยายามช่วยป้องกันความผิดให้และหาวิธีที่ถูกต้องเป็นทางออกให้

4. อย่าก่อเรื่องกับเพื่อนร่วมงาน การทะเลาะเบาะแว้งกันในสำนักงานย่อมนำความเดือดร้อนใจ รำคาญใจมาสู่ผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการแตกแยก งานดำเนินไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เพราะคอยแต่ขัดแย้งกัน ระวังไม่ให้วางใจกัน

5. อย่ารบกวนผู้บังคับบัญชาในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ

6. เข้าหาผู้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับโอกาสและเวลา

7. อย่านิทานายลับหลัง จะเป็นการทำลายความสัมพันธ์ และสร้างความขัดแย้ง

8. ให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาตามฐานะ

9. แสดงความขอบคุณเมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อเรา แสดงความรู้สึกสำนึกในบุญคุณ เป็นการรู้คุณ มีความกตัญญู เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเรากับผู้บังคับบัญชา

10. สรรเสริญคุณความดีของผู้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร

11. อย่าบ่นถึงความลำบากต่อหน้าผู้บังคับบัญชา ต้องคิดว่าตนจะก้าวหน้าสูงขึ้น ไป ต้องสู้และฟันฝ่าอุปสรรค งานที่ยากลำบากจะเป็นโอกาสที่จะแสดงฝีมือ

12. ลองประเมินตนเองดูบ้าง เพื่อนำมาคิดวิเคราะห์ ประมวล เพื่อการปรับปรุงแก้ไข

ฟีดเลอร์ และการ์เซีย (Fiedler ; & Garcia.1987 : 52) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุด ต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และยอมที่จะเป็นผู้ตาม การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ดี ทำให้ผู้บริหารเกิดความอึดอัดที่จะปฏิบัติงาน มีความวิตกกังวล ซึ่งอาจทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ล้มเหลวได้

จากเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากในการทำงาน เพราะหากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชาแล้ว ย่อมให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้การทำงานต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม หากผู้ร่วมงานขาดความศรัทธาต่อผู้บริหาร ก็จะทำให้บรรยากาศในการทำงานเกิดความตึงเครียด อึดอัด ส่งผลให้งานต่าง ๆ ประสบความล้มเหลวได้

2.5.1.6 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

นิเวศ จันทพันธ์ (2525 : 55) อธิบายว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนครูที่ทำงานร่วมกันในโรงเรียน ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี บรรยากาศในการทำงานไม่เคร่งเครียด ก็จะทำงาน

ได้ดี และในการทำงานร่วมกันของคณะครู โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีบุคลากรมาก ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างกันถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) ได้กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานควรจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนฉันท์พี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม และแนะนำช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ได้ตามทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พุดจากันด้วยความสนุกสนาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จด้วยดี

บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนจะอบอุ่นน่าพอใจ เมื่อครูแต่ละคนพยายามปรับตัวเข้าหากัน เรียนรู้ธรรมชาติของกันและกัน และพยายามทำความเข้าใจกับข้อจำกัดของครูด้วย ในการเข้ากับเพื่อนร่วมงานนั้น ๆ ซึ่ง โรธลิสเบอร์เกอร์ (Roethlisberger. 1968 : 122) ได้ประมวลหลักการต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนก่อนโดยไม่มีท่าทางหยิ่งผยอง
2. เมื่อมีปัญหาหารือขอความเห็น และแนะนำซึ่งกันและกัน
3. ผู้ที่เข้าทำงานใหม่ ควรเป็นฝ่ายเข้าไปสัมพันธ์กับผู้ทำงานอยู่เก่าก่อน
4. คอยไต่ถามข้อมูลเกี่ยวกับองค์การหรือขอคำแนะนำ ในการปฏิบัติงานจาก

เพื่อนร่วมงาน

5. ยกย่องชมเชยเพื่อน ๆ ด้วยความจริงใจ การยกย่องบุคคลอื่นก็ถือเป็นการให้ทางใจ ฝึกพูดเฉพาะความดีของเพื่อน หลีกเลี่ยงที่จะพูดให้ร้ายผู้อื่น

6. รู้จักรักษาความลับของเพื่อนฝูง ทำตนเป็นคนเชื่อถือได้
7. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อน โดยให้เพื่อนมีโอกาสแสดงความรู้สึกรู้สึกบ้าง
8. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือผู้อื่น วางตนอย่างสุภาพ
9. แสดงน้ำใจไมตรีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานตามความเหมาะสม
10. มีการพบปะสังสรรค์ สร้างความสนิทสนมระหว่างกันอย่างเสมอดันเสมอ

ปลาย

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานที่ดี จะทำให้การทำงานในโรงเรียนอบอุ่น น่าพอใจ โดยผู้ร่วมงานควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนฉันท์พี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม และแนะนำช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน จะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จด้วยดี

2.5.1.7 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

ประดิษฐ์ อุปรมัย (2527 : 33) ได้กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน ดังนี้คือ ปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน อาจเกิดขึ้นได้ระหว่างครูกับนักเรียน และระหว่างนักเรียนกับนักเรียนด้วยตนเอง ถ้าปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเป็นไปด้วยดี หมายถึง ทั้งครูและนักเรียนต่างก็มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีโอกาสซักถาม ตอบคำถามและเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนให้มาก บรรยากาศในชั้นเรียนก็จะมีเมตตา น่าสนใจ น่าสนุก อยากรู้ อยากเห็น และกระตือรือร้น นอกจากนั้นปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียนกับนักเรียนด้วยตนเอง ก็มีผลช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในชั้นเรียนด้วยเช่นกัน

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2527 : 48 - 67) ได้กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอนว่า ผู้สอนไม่ควรสร้างบรรยากาศแห่งความกลัวให้เกิดขึ้น การเรียนรู้มีขึ้นในชั้นเรียนเสมอไป ดังนั้นการพบปะ ซักถามนอกชั้นเรียน จะสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรได้ง่ายขึ้น อย่าทำให้เกิดการเสียหน้า และควรฟังความคิดเห็นของนักเรียน

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน เริ่มต้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในห้องเรียน ครูควรสร้างบรรยากาศที่ทำให้ได้รู้สึกเป็นกันเองอบอุ่น ผ่อนคลาย และไม่ควรมีการสร้างบรรยากาศแห่งความกลัวให้เกิดขึ้น การสร้างบรรยากาศทางการเรียนที่ดีสามารถทำได้โดย โดยครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีโอกาสซักถาม ตอบคำถามและเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนให้มาก บรรยากาศในชั้นเรียนก็จะมีเมตตา น่าสนใจ น่าสนุก อยากรู้ อยากเห็น และกระตือรือร้น ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีตามมา

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2.6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

2.6.1.1 งานวิจัยในประเทศ

นันทนิตย์ ยิ้มวาสนา (2527 : ก - ข) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นและการปฏิบัติในการป้องกันอันตรายส่วนบุคคลของลูกจ้างหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ผลการศึกษา พบว่า ลูกจ้างหญิงที่มีความรู้เฉลี่ยปานกลาง มีความคิดเห็นในการป้องกันอันตรายค่อนข้างถูกต้อง ลูกจ้างหญิงที่มีอายุ ที่พักอาศัย ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงงานที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องป้องกันเสียงดังแตกต่างกัน

2.6.1.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

พินคาน (Pinkhan. 1994 : 506 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องสถานที่ทำงานของครูพลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อศึกษาถึงการทำงานของครูพลศึกษา จำนวน 16 โรงเรียน ในลักษณะที่ต่างกัน 3 สถานะคือ

1. ที่ตั้งทางด้านกายภาพของโรงเรียน
2. การจัดการบริหารองค์กรของโรงเรียน
3. การอบรมครูในการทำงาน (พฤติกรรมของครูในการทำงาน)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้สอนมีความรู้สึกในเชิงลบต่อผลกระทบ อันเนื่องมาจากความโดดเดี่ยว การแยกตัวออกต่างหาก
2. ครูบกพร่องในการควบคุมปัญหาในการทำงานแต่ละวัน
3. ครูต้องการผลตอบแทนในการทำกิจกรรม มากกว่าที่จะให้ความรู้หรือสอนพลศึกษา
4. ครูเกิดความรู้สึก ไม่มีผู้นำในแผนก/หมวดวิชา
5. ครูมีผลกระทบมากกว่านักเรียนในปัญหาเรื่องสถานที่ทำงาน
6. ครูมีขีดจำกัดทางด้านเวลาและความคิด ที่จะทำให้เกิดความรู้สึกลดหายไปกลับไปทำหน้าที่อื่นแทน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ส่งผลต่อการทำงานของบุคคล กล่าวคือ หากลักษณะทางกายภาพของที่ทำงานไม่เอื้อต่อการทำงาน เช่น มีเสียงดังรบกวนการทำงานหรือเสียบบังแวงจนเกินไป ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานมาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้

2.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

2.6.2.1 งานวิจัยในประเทศ

สุชาติ สังข์รุ่ง (2520 : 63 - 66) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในเขตภาคกลางอยู่ในเกณฑ์สูง ความพึงพอใจของครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์สูงกว่ามุ่งงาน จะส่งผลให้ความพึงพอใจของครูสูงตามไปด้วย เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารที่มีพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญแต่อย่างใด

2.6.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

แบงค์ส (Banks. 1970 : 6419 – A) ได้ทำการวิจัย การประเมินผลความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ของครูอาจารย์ และระดับความพึงพอใจของครู กับการปฏิบัติงานของอาจารย์ใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ครูจะพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และระบบบริหารมากขึ้น ถ้าครูได้รับอนุญาตให้มีส่วนในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ฟิดเลอร์ เชมเมอร์ และมาฮาร์ (Fiedler , Chemers ; & Marhar. 1976 : 36) ได้ทำการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานได้อย่างดี และช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อการทำงานของบุคคล กล่าวคือ หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาแล้ว ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ ส่งผลให้การทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ในทางตรงกันข้าม หากผู้ร่วมงานขาดความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา จะทำให้ขาดความร่วมมือในการทำงานต่าง ๆ ส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพและประสบความล้มเหลวในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา มาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้

2.6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

2.6.3.1 งานวิจัยในประเทศ

กล้า ทองขาว (2523 : 52 -55) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีอิทธิพลมากน้อยตามลำดับดังนี้ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความเพียงพอของรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน และสัมพันธภาพระหว่างคณาจารย์

2.6.3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

บราวน์ (Brown. 1978 : 2384 – A) ได้ทำการวิจัยพบว่า ลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันที่จะคงอยู่ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ อย่างมีนัยสำคัญ

ฮิลล์ (Hill. 1984 : 94 – A) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ปัจจัย โดยลักษณะงาน โอกาสได้เลื่อนขั้นตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความผูกพันกับหน่วยงานได้

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการทำงานของคน กล่าวคือ หากมีผู้ร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ย่อมทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อหน่วยงานของตน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน มาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้

2.6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

2.6.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ธีระ รุญเจริญ (2526 : 61) ศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนในห้องเรียน พฤติกรรมของครู และพฤติกรรมนักเรียน ได้ผลสรุปว่า บุคลิกลักษณะเฉพาะของครู ทักษะของครู และพฤติกรรมในห้องเรียนของนักเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และสภาพแวดล้อมทางการเรียนในห้องเรียน มีความสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของครู ทักษะของครู และพฤติกรรมในห้องเรียน

องอาจ นัยพัฒน์ (2543 : 46) ศึกษาการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 ซึ่งใช้ลักษณะการวัดบรรยากาศในห้องเรียน / ชั้นเรียนที่เน้นหนักไปทางด้านบรรยากาศทางสังคมหรือประชาคม (Communitarian Climate) ได้แก่ ความเป็นประชาธิปไตยในห้องเรียน / ชั้นเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน หรือระหว่างนักเรียนด้วยกัน และความเอื้ออาทรของครูที่มีต่อนักเรียนและบรรยากาศด้านระเบียบวินัย (Disciplinary Climate) พบว่าบรรยากาศในห้องเรียน/ชั้นเรียนมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน

2.6.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ลอเรนซ์ (Lawrenz. 1976 : 315) ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่า บรรยากาศในห้องเรียนเป็นสภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา ประกอบด้วยพฤติกรรมของครู ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน บรรยากาศของห้องเรียนย่อมมีอิทธิพลต่อสภาพจิตใจหรืออารมณ์ของผู้เรียน ถ้าจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนในห้องเรียนได้ดีย่อมทำให้นักเรียนมีสภาพจิตใจดี อารมณ์แจ่มใส กระฉับกระเฉงและเกิดความพึงพอใจในการเรียน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน การที่ครูมีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนของตน เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน ทำให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน มาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

3.1 ประวัติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีอาคารสำนักงานชั่วคราวตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียนพุทไธสง อำเภอพุทไธสง ระยะห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 60 กิโลเมตร ไปทางทิศเหนือ มีหน้าที่รับผิดชอบส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่โรงเรียนในอำเภอพุทไธสง อำเภอนาโพธิ์ อำเภอดูเมือง อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ อำเภอสตึก และกิ่งอำเภอแคนดง รวม 5 อำเภอ 1 กิ่งอำเภอ มีโรงเรียนในสังกัด 209 โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต4 เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มีผลบังคับใช้เมื่อ วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ตอบสนองงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

3.2 กลยุทธ์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

3.2.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีส่วนร่วมและทั่วถึง มีคุณภาพ และพัฒนาสู่มาตรฐาน

3.2.2 พันธกิจ

จัด ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนของสังคม จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและพัฒนาสู่มาตรฐาน

3.2.3 เป้าประสงค์

1. ประชากรทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ตามสิทธิอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และตรงตามศักยภาพ

2. ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ผู้เรียนในพื้นที่ยากจนขาดแคลน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ

3.2.4 กลยุทธ์

1. สร้างความเสมอภาคและเพิ่มโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เร่งปฏิรูปการศึกษา บุคลากรและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น

สำคัญ

3. สร้างสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ วิจัย และนวัตกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบ

บูรณาการ

4. จัดการวางแผนเสริมสร้างเด็กให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต
5. พัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ยากจนขาดแคลน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2549 จำนวน 896 คน เป็นข้าราชการครูชาย 385 คน และข้าราชการครูหญิง 511 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2549 จำนวน 298 คน เป็นข้าราชการครูชาย 128 คน และข้าราชการครูหญิง 170 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane.1967 : 886-887) โดยใช้ขนาดโรงเรียน ระดับชั้นและเพศเป็นชั้น (Strata) โดยมีขั้นตอนสุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ผู้วิจัยแบ่งโรงเรียนตามกลุ่มสถานศึกษาที่มี 5 กลุ่ม ดังนี้

1.1 กลุ่มสตึก 1 มี 11 โรงเรียน ได้แก่ บ้านสตึก บ้านยางน้ำใส บ้านหนองเกาะ บ้านคูขาด จุฬารัตนราชวิทยาลัย ชุมชนบ้านสะแก บ้านโนนค้อ บ้านโนนสมบูรณ์ บ้านโคกเมือง วัดบ้านพลับ และสะแกพิทยาคม

1.2 กลุ่มสตึก 2 มี 12 โรงเรียน ได้แก่ บ้านกุดน้ำชุม ชุมชนบ้านดอนมนต์ บ้านละกอ บ้านนาลาว บ้านหนองบัวเจ้าป่า อนุบาลสตึก บ้านโคกก่อง บ้านดงยายเกา บ้านหนองม่วง บ้านหัวช้าง บ้านสระกอไทร และสตึก

1.3 กลุ่มสตึก 3 มี 13 โรงเรียน ได้แก่ บ้านร้อนทอง บ้านกระทุ่ม บ้านขาม บ้านปรี๊ดเกียน บ้านจะหลวย บ้านโคกสุพรรณ บ้านเสม็ด (สถาปัตย์) บ้านหนองน้ำชุม ร้อนทองพิทยาคม บ้านหนองใหญ่ บ้านหนองกบ บ้านสวายตาวัน และบ้านหนองไผ่

1.4 กลุ่มสตึก 4 มี 13 โรงเรียน ได้แก่ บ้านสระกุด บ้านตามา บ้านเสม็ด บ้านโคกลิงห์ บ้านหนองหัวควาย บ้านชุมแสง สมเสม็ดวิทยา บ้านเมืองแก บ้านหนองดุม บ้านหนองเชือก บ้านหนองนกเกรียน บ้านหนองปลาแดก และเมืองแกพิทยาคม

1.5 กลุ่มสตึก 5 มี 17 โรงเรียน ได้แก่ บ้านตาโหงก บ้านปลัดมูม บ้านปากช่องสนามชัย บ้านพงแขม บ้านหนองแคน บ้านกระสัง บ้านหญ้าคา บ้านหนองปูน บ้านหนองยาง - หนองจาน บ้านท่าม่วง บ้านท่าเรือ บ้านโนนธาตุ บ้านโนนยาง บ้านลำโรงพิมาน

บ้านทุ่งวัง บ้านหนองครก และบ้านหนองแวง

2. ผู้วิจัยแบ่งโรงเรียนในแต่ละกลุ่มสถานศึกษา ออกเป็น 2 ระดับชั้น คือ โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้

2.1 โรงเรียนประถมศึกษา แบ่งเป็น 3 ขนาดดังนี้

2.1.1 โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่

2.1.2 โรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง

2.1.3 โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

2.2 โรงเรียนมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 3 ขนาดดังนี้

2.2.1 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

2.2.2 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง

2.2.3 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

3. ผู้วิจัยประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ได้สัดส่วนประชากร : กลุ่มตัวอย่าง = 3 : 1 ผู้วิจัยจึงแบ่งครูในแต่ละโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียนในข้อ 2 ออกเป็นเพศชายและเพศหญิง แล้วผู้วิจัยสุ่มครูเป็นเพศชาย 128 คน และเพศหญิง 170 คน

ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มสถานศึกษา ขนาดของโรงเรียน ระดับชั้นและเพศ

กลุ่ม สถาน ศึกษา	ขนาด โรงเรียน	ชาย				หญิง			
		ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ประถม ศึกษา	มัธยม ศึกษา	ประถม ศึกษา	มัธยม ศึกษา	ประถม ศึกษา	มัธยม ศึกษา	ประถม ศึกษา	มัธยม ศึกษา
สตึก 1	ใหญ่	8	0	3	0	27	0	9	0
	กลาง	25	20	8	7	51	34	17	11
	เล็ก	7	5	2	1	6	9	2	3
	จำนวน	40	25	13	8	84	43	28	14
	รวมทั้งสิ้น	65		21		127		42	

ตาราง 1 (ต่อ)

กลุ่ม สถาน ศึกษา	ขนาด โรงเรียน	ชาย				หญิง			
		ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ประถม ศึกษา	มัธยม ศึกษา	ประถม ศึกษา	มัธยม ศึกษา	ประถม ศึกษา	มัธยม ศึกษา	ประถม ศึกษา	มัธยม ศึกษา
สตีก 2	ใหญ่	13	28	4	10	45	39	15	13
	กลาง	23	0	8	0	34	0	11	0
	เล็ก	8	0	3	0	10	0	3	0
	จำนวน	44	28	15	10	89	39	29	13
	รวมทั้งสิ้น	72		25		128		42	
สตีก 3	ใหญ่	17	0	6	0	26	0	9	0
	กลาง	45	7	16	2	35	15	12	5
	เล็ก	3	0	1	0	2	0	1	0
	จำนวน	65	7	23	2	63	15	22	5
	รวมทั้งสิ้น	72		25		78		27	
สตีก 4	ใหญ่	17	0	6	0	20	0	7	0
	กลาง	39	17	14	6	44	16	15	5
	เล็ก	5	9	2	3	11	7	4	2
	จำนวน	61	26	22	9	75	23	26	7
	รวมทั้งสิ้น	87		31		98		33	
สตีก 5	ใหญ่	12	0	5	0	14	0	5	0
	กลาง	56	0	14	0	50	0	16	0
	เล็ก	21	0	7	0	16	0	5	0
	จำนวน	89	0	26	0	80	0	26	0
	รวมทั้งสิ้น	89		26		80		26	
รวมทั้งหมด		385		128		511		170	

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 11 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความเครียดต่อวิชาชีพครู

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

ตอนที่ 11 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครู เป็นแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครู ได้แก่ เพศ อายุ และรายได้ของครอบครัว

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครู โปรดทำ

เครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ให้ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1.#เพศ () ชาย () หญิง

2.#อายุ.....ปี

3.#รายได้ของครอบครัว.....บาท/เดือน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขึ้นที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

2.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี

2.2 ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ซึ่งเป็นแบบวัดที่ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 159 – 162) ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของ เจนกินส์ (Jenkins' Activity Survey) เป็นแบบสอบถามรายงานตนเองและนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2.3 ลักษณะแบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตประจำวันของข้าราชการครู โปรดพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้ ข้อความใดตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติมาก หรือ น้อยเพียงใด และให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเล็กน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	ข้าพเจ้าชอบแสดงความคิดเห็น					
00	ข้าพเจ้าชอบเก็บความรู้สึกของตัวเองไว้					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

- จริงที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน
 จริง ให้คะแนน 4 คะแนน
 จริงบ้าง ให้คะแนน 3 คะแนน

จริงน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

จริงน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

จริง ให้คะแนน 2 คะแนน

จริงบ้าง ให้คะแนน 3 คะแนน

จริงน้อย ให้คะแนน 4 คะแนน

จริงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 57 – 59) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนน 51 -100 หมายถึง มีบุคลิกภาพแบบเอ

คะแนน 20 - 50 หมายถึง มีบุคลิกภาพแบบบี

ขั้นตอนในการใช้เครื่องมือขั้นที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60

3.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

3.2 ผู้วิจัยได้นำแบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60 ของ เดวิด โกลด์เบิร์ก และพอล วิลเลียมส์ (David Goldberg ; & Paul Williams) แปลโดย นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ เพื่อเป็นแบบทดสอบสุขภาพจิตของข้าราชการครู

ตัวอย่างแบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงคำตอบเดียว โดยพิจารณาจากสุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2 – 3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และ กรุณาตอบคำถามทุกข้อ

0 สามารถมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติ

() มากกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก

00 รู้สึกกลัวหรือตกใจโดยไม่มีเหตุผลสมควร

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

เกณฑ์ในการให้คะแนน

แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60) มีเกณฑ์การให้คะแนน GHQ SCORE (0 -0 -1 -1) คือ

เลือกข้อความข้อใดข้อหนึ่งใน 2 ข้อแรก ให้คะแนน 0 คะแนน

เลือกข้อความข้อใดข้อหนึ่งใน 2 ข้อหลัง ให้คะแนน 1 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย เพื่อแบ่งระดับสุขภาพจิต เป็น 2 ระดับ (ธนา นิลชัยโกวิทย์; และคณะ. 2539) ดังนี้

คะแนน 0 – 11 คะแนน หมายถึง สุขภาพจิตดี

คะแนน 12 – 60 คะแนน หมายถึง สุขภาพจิตบกพร่อง

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขึ้นที่ 4 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

4.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคต

4.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต โดยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดย ชาติชาย หมั่นสมักร (2542) แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

4.3 สร้างแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต โดยใช้แนวคิดจากข้อ 4.1 และ 4.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องว่างขวามือข้อใดข้อหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเล็กน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ข้าพเจ้าทำงานให้ผ่านไปแต่ละวันเท่านั้น					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
00	ข้าพเจ้าไม่ชอบวางแผนการทำงานเพราะเหตุการณ์มักไม่เป็นไปตามแผน					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนน	3.67 – 5.00	หมายถึง	มีลักษณะมุ่งอนาคตมาก
คะแนน	2.34 – 3.66	หมายถึง	มีลักษณะมุ่งอนาคตปานกลาง
คะแนน	1.00 – 2.33	หมายถึง	มีลักษณะมุ่งอนาคตน้อย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขึ้นที่ 5 แบบสอบถามความศรัทธาต่อวิชาชีพครู

5.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความศรัทธาต่อวิชาชีพครู

5.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพครู ของ ชุติกร โชติดี (2541 : 100 -101) แล้วได้นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

5.3 สร้างแบบสอบถามความศรัทธาต่อวิชาชีพครู โดยใช้แนวคิดจากข้อ 5.1 และ 5.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามความศรัทธาต่อวิชาชีพครู

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	ครูเป็นอาชีพที่สร้างคุณประโยชน์ แก่สังคมมากที่สุด					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวก ให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบ ให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนน	3.67 – 5.00	หมายถึง	มีความศรัทธาต่อวิชาชีพครูมาก
คะแนน	2.34 – 3.66	หมายถึง	มีความศรัทธาต่อวิชาชีพครูปานกลาง
คะแนน	1.00 – 2.33	หมายถึง	มีความศรัทธาต่อวิชาชีพครูน้อย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขึ้นที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว

6.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว

6.2 แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ของ วรรณภา อภาอดุล (2545 : 91) รัชณี สังข์สุวรรณ (2547 : 159 – 160) แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

6.3 สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว โดยใช้แนวคิดจากข้อ 6.1 และ 6.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ข้าพเจ้ามักใช้เวลาว่างอยู่กับครอบครัวเสมอ					
00	เมื่อมีปัญหาข้าพเจ้าไม่ปรึกษาคนในครอบครัว					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนน 3.67 – 5.00	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูและสมาชิกในครอบครัวดี
คะแนน 2.34 – 3.66	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูและสมาชิกในครอบครัวดีพอใช้
คะแนน 1.00 – 2.33	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูและสมาชิกในครอบครัวไม่ดี

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขั้นที่ 7 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

7.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

7.2 แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ของ สารภี บารุงวงศ์ (2549 : 102) แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

7.3 สร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน โดยใช้แนวคิดจากข้อ 7.1 และ 7.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับ

ข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	สถานที่ทำงาน บริเวณสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย สวยงาม และสะอาด					
00	วัสดุและอุปกรณ์ อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานมี สภาพที่ดี เหมาะสมกับการใช้งาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน

จริงน้อย ให้คะแนน 4 คะแนน

จริงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนน 3.67 – 5.00 หมายถึง มีลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี

คะแนน 2.34 – 3.66 หมายถึง มีลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดีพอใช้

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง มีลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานไม่ดี

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขั้นที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

8.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

8.2 แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา ของ รัชณี สังข์สุวรรณ (2547 : 162 – 163) แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

8.3 สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา โดยใช้แนวคิดจากข้อ 8.1 และ 8.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเล็กน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อ ผู้บังคับบัญชา ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย					
00	การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อ ข้าราชการครู ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของท่าน					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการ
วิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนน 3.67 – 5.00 หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชาดี
คะแนน 2.34 – 3.66 หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชาดี พอใช้
คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา ไม่ดี

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขึ้นที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

9.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

9.2 แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน ของ รัชณี สังข์สุวรรณ (2547 : 163 – 164) แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

9.3 สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน โดยใช้แนวคิดจากข้อ 9.1 และ 9.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อเพื่อนร่วมงาน ท่านให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
00	การปฏิบัติตนของเพื่อนร่วมงานต่อข้าราชการครู เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนน 3.67 – 5.00 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานดี

คะแนน 2.34 – 3.66 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน
ดีพอใช้

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน
ไม่ดี

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขึ้นที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

10.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

10.2 แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ของ ณัฏฐา จันทร์พอง (2549 : 148 – 149) แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

10.3 สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน โดยใช้แนวคิดจากข้อ 10.1 และ 10.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อนักเรียน ท่านรับฟังเหตุผลของนักเรียน					
00	การปฏิบัติตนของนักเรียนต่อ ข้าราชการครู นักเรียนตั้งใจเรียนตลอดเวลาที่เรียนในห้องเรียน					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนน	3.67 – 5.00	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนดี
คะแนน	2.34 – 3.66	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนดีพอใช้
คะแนน	1.00 – 2.33	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนไม่ดี

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขึ้นที่ 11 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู

11.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

11.2 แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู ของ สารภี บำรุงวงศ์ (2549 : 103 - 105) แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

11.3 สร้างแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู โดยใช้แนวคิดจากข้อ 11.1 และ 11.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเล็กน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	ข้าพเจ้าวางแผนงานก่อนการปฏิบัติงาน					
00	ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนน	3.67 – 5.00	หมายถึง	การปรับตัวดี
คะแนน	2.34 – 3.66	หมายถึง	การปรับตัวดีพอใช้
คะแนน	1.00 – 2.33	หมายถึง	การปรับตัวไม่ดี

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และจุดมุ่งหมายแล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสงคำเครือ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และอาจารย์นันท์วิทย์ เฝ้ามหานาคะ ตรวจสอบหาความเหมาะสมทั้งทางด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 100 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง

2.1 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Discrimination) โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t -test จากนั้นคัดเลือกลักษณะข้อที่ค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งได้ผลดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.121 – 6.417

2.1.2 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.091 – 10.590

2.1.3 แบบสอบถามความศรัทธาต่อวิชาชีพครู เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.428 – 8.714

2.1.4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.412 – 12.06

2.1.5 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.448 – 7.370

2.1.6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี

5 ระดับ จำนวน 19 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.468 – 12.320

2.1.7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 4.461 – 8.839

2.1.8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.167 – 13.780

2.1.9 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.866 – 7.716

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อที่ 2.1 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้ เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) แล้วนำมาใช้ในการวิจัย ซึ่งได้ผลดังนี้

2.2.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8361

2.2.2 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8952

2.2.3 แบบสอบถามความศรัทธาต่อวิชาชีพครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9469

2.2.4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9320

2.2.5 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8253

2.2.6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9560

2.2.7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9350

2.2.8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9569

2.2.9 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9045

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อไปขออนุญาตจากนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ ในการขอใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน ไปเก็บรวบรวมข้อมูลของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 17 ธันวาคม 2549 – 4 มกราคม 2550 จำนวน 298 ฉบับ ได้รับคืนมาครบทุกฉบับ

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ข้าราชการครูตอบมาคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ คือ ตอบคำถามครบทุกข้อ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ จากนั้นจึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

4.2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t – test

4.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

4.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมุติฐาน ได้แก่

4.3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1

4.3.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F – distribution
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Mean Squares)
r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
X_1	แทน	เพศ : ชาย
X_2	แทน	เพศ : หญิง
X_3	แทน	อายุ
X_4	แทน	ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว
X_5	แทน	บุคลิกภาพ
X_6	แทน	สุขภาพจิต
X_7	แทน	ลักษณะมุ่งอนาคต

X_8	แทน	ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู
X_9	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว
X_{10}	แทน	ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
X_{11}	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา
X_{12}	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน
X_{13}	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน
Y	แทน	การปรับตัวในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

ตอนที่ 2 เสนอค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย ได้แก่ อายุ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ลักษณะมุ่งอนาคต ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อน

ร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน และการปรับตัวในการทำงาน ของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 เสนอผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ ของจำนวนข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของจำนวนข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	ระดับของตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	128	43.00
	หญิง	170	57.00
	รวม	298	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 298 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 43.00

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย ได้แก่ อายุ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ลักษณะมุ่งอนาคต ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน และการปรับตัวในการทำงาน ของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการปรับตัวในการทำงานของ ข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
อายุ	43.496	8.200	วัยกลางคน
ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว	27,737	14,937	ปานกลาง
บุคลิกภาพ	3.056	.3455	บุคลิกภาพแบบเอ
สุขภาพจิต	8.771	11.384	สุขภาพจิตดี
ลักษณะมุ่งอนาคต	3.817	.534	มาก
ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู	4.267	.416	มาก
สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว	4.073	.517	ดี
ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน	3.407	.548	ดีพอใช้
สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา	3.851	.530	ดี
สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน	3.964	.482	ดี
สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน	4.176	.442	ดี
การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู	3.854	.460	ดี

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยด้านอายุส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคน ปัจจัยด้านฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีบุคลิกภาพแบบเอ ปัจจัยด้านสุขภาพจิต อยู่ในระดับสุขภาพจิตดี ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความศรัทธาต่อวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีพอใช้ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา มี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงานของ ข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงาน
ของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัย	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	Y
X1	1.000	-1.000**	.123*	-.011	-.099	.081	-.065	-.172**	-.150**	-.070	-.034	-.126*	-.137*	-.198**
X2		1.000	-.123*	.011	.099	-.081	.065	.172**	.150**	.070	.034	.126*	.137*	.198**
X3			1.000	.527**	.011	-.042	.082	-.005	.069	.034	-.002	.028	.109	.190**
X4				1.000	.030	-.056	.151**	.062	.119*	.061	.048	.038	.146*	.193**
X5					1.000	-.376**	.387**	.247**	.352**	.124*	.224**	.238**	.284**	.309**
X6						1.000	-.309**	-.193**	-.316**	-.135*	-.222**	-.186**	-.173**	-.290**
X7							1.000	.511**	.599**	.137*	.352**	.342**	.470**	.505**
X8								1.000	.552**	.235**	.475**	.473**	.540**	.550**
X9									1.000	.243**	.387**	.523**	.642**	.572**
X10										1.000	.474**	.241**	.164**	.240**
X11											1.000	.439**	.380**	.364**
X12												1.000	.623**	.567**
X13													1.000	.684**
Y														1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 11 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ข้าราชการครูหญิง (X_2) อายุ (X_3) รายได้ของครอบครัว (X_4) บุคลิกภาพ (X_5) ลักษณะมุ่งอนาคต (X_7) ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู (X_8) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว (X_9) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{10}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (X_{13})

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ข้าราชการครูชาย (X_1) และสุขภาพจิต (X_6)

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการปรับตัวในการทำงานของ ข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	6	36.606	6.101	67.204**
Residual	291	26.418	.091	
total	129	63.023		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่ามี 6 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของ ข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังรายละเอียดในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของ ข้าราชการครูสายผู้สอน
อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัย	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₁₃	.404	.056	.388	.684	.468	259.986**
X ₁₃ X ₈	.187	.054	.176	.717	.514	155.780**
X ₁₃ X ₈ X ₆	-.168	.002	-.169	.732	.536	113.236**
X ₁₃ X ₈ X ₆ X ₃	.113	.002	.131	.743	.552	90.375**
X ₁₃ X ₈ X ₆ X ₃ X ₁₂	.007	.048	.128	.755	.570	77.334**
X ₁₃ X ₈ X ₆ X ₃ X ₁₂ X ₇	.005	.041	.112	.762	.581	67.204**
a = -.002						
R = .762						
R ² = .581						
SE _{es} = .301						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของ ข้าราชการครูสายผู้สอน
อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 มี 6 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่
สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (X₁₃) ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู (X₈) สุขภาพจิต (X₆)
อายุ (X₃) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X₁₂) และลักษณะมุ่งอนาคต (X₇)
ซึ่งปัจจัยทั้ง 6 ประการ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการปรับตัวในการทำงานของ
ข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์
ได้ร้อยละ 58.10 จึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของ ข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = -.002 + .404 X_{13} + .187 X_8 - .168 X_6 + .113 X_3 + .007 X_{12} + .005 X_7$$

สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของ ข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .388 X_{13} + .176 X_8 - .169 X_6 + .131 X_3 + .128 X_{12} + .112 X_7$$

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2549 จำนวน 896 คน เป็นข้าราชการครูชาย 385 คน และข้าราชการครูหญิง 511 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก

สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2549 จำนวน 298 คน เป็นข้าราชการครูชาย 128 คน และข้าราชการครูหญิง 170 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane.1967 : 886 - 887) โดยใช้ขนาดโรงเรียน ระดับชั้นและเพศเป็นชั้น (Strata)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 11 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ และฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.121 – 6.417 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8361

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.091 – 10.590 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8952

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความเครียดต่อวิชาชีพครู เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.428 – 8.714 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9469

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.412 – 12.06 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9320

ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.448 – 7.370 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8253

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท์ (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 19 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.468 – 12.320 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9560

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท์ (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 4.461 – 8.839 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9350

ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท์ (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.167 – 13.780 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9569

ตอนที่ 11 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท์ (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.866 – 7.716 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9045

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อไปขออนุญาตจากนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ ในการขอใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน ไปเก็บรวบรวมข้อมูลของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 17 ธันวาคม 2549 – 4 มกราคม 2550 จำนวน 298 ฉบับ ได้รับคืนมาครบทุกฉบับ

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ข้าราชการครูตอบมาคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ คือ ตอบคำถามครบทุกข้อ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ จากนั้นจึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 11 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ข้าราชการครูหญิง (X_2) อายุ (X_3) ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว (X_4) บุคลิกภาพ (X_5) ลักษณะมุ่งอนาคต (X_7) ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู (X_8) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว (X_9) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{10}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (X_{13})
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ข้าราชการครูชาย (X_1) และสุขภาพจิต (X_6)
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (X_{13}) ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู (X_8) สุขภาพจิต (X_6) อายุ (X_3) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และลักษณะมุ่งอนาคต (X_7)

และปัจจัยทั้ง 6 ประการ ร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน
อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 58.10

4. สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ มีดังนี้

4.1 สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน
อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = -.002 + .404 X_{13} + .187 X_8 - .168 X_6 + .113 X_3 + .007 X_{12} + .005 X_7$$

4.2 สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน
อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .388 X_{13} + .176 X_8 - .169 X_6 + .131 X_3 + .128 X_{12} + .112 X_7$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของ ข้าราชการครูสายผู้สอน
อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 มี 11 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ข้าราชการครูหญิง (X_2) อายุ (X_3) ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว
(X_4) บุคลิกภาพ (X_5) ลักษณะมุ่งอนาคต (X_7) ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู (X_8) สัมพันธภาพระหว่าง
ข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว (X_9) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{10}) สัมพันธภาพระหว่าง
ข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และ
สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (X_{13}) อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 เพศ : ข้าราชการครูหญิง (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงาน
ของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูเพศหญิง มีการปรับตัวในการทำงานดีทั้งนี้เพราะ
ข้าราชการครูเพศหญิง มีพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งเสริมการปรับตัวในการทำงาน มีความตั้งใจใน
การปฏิบัติงานดี มีความละเอียดอ่อนในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสุขุม
เยือกเย็น มีความมั่นใจในตนเองสูง มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และสามารถจัดสรรเวลาในการ
ทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ข้าราชการครูเพศหญิงมีการปรับตัวในการทำงานที่ดี ซึ่ง
สอดคล้องกับแคสเนอร์ และอูลล์แมน (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 59 ; อ้างอิงจาก Krasner ; & Ullman.
1974) ที่กล่าวว่า เพศเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ แตกต่าง
กันออกไป เช่น ในด้านการปฏิบัติงาน แม้ว่าในปัจจุบัน ความแตกต่างในแง่ความสามารถในการ
ทำงานระหว่างเพศจะลดน้อยลงทุกที แต่ความแตกต่างระหว่างเพศก็ยังคงเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อจิต

ลักษณะและพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะตั้งแต่เกิดผู้หญิงกับผู้ชายต่างก็มีโลกทางสังคมที่แตกต่างกัน เช่น การเรียนรู้อุปนิสัย ความคาดหวังทางสังคม ค่านิยม เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบหรือลักษณะของพฤติกรรมที่ถูกอบรมสั่งสอน อันมีผลไปถึงบทบาททางสังคม งานอดิเรก การกีฬา การพักผ่อน และความคาดหวังในอาชีพ

1.2 อายุ (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีอายุมาก มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีอายุมาก จะความมั่นคงทางอารมณ์ มีวุฒิภาวะมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแมสเลซ (Maslach, 1986 : 60) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิต กว้างไกล และลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และมักมีฐานะเป็นพี่แก่มั่นคงทางการเงินและการงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา บิลมาศและคนอื่น ๆ (2529 : 163) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน พบว่า ตัวแปรด้านอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการทำงานราชการ 3 กลุ่ม โดยผลสอดคล้องกันทั้ง 3 กลุ่มว่า ข้าราชการที่มีอายุมาก มีทัศนคติทางบวกในการทำงานราชการมากกว่าข้าราชการที่มีอายุปานกลาง และอายุน้อย

1.3 ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวสูง มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวสูงนั้น จะมีรายได้มาก และมีความรู้สึกมั่นคงในตนเอง เป็นตัวของตัวเอง มีความกดดันน้อย และสามารถอุทิศเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดการปรับตัวในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ (2529 : 193) ที่ศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน พบว่า เงินเดือนมีความสำคัญกับการทำงานของข้าราชการพลเรือน กล่าวคือ ถ้าข้าราชการพลเรือนตอบว่าเงินเดือนมีความสำคัญมากเท่าใด จะมีผลทำให้จิตลักษณะ 4 ประการในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน สุขภาพจิต และลักษณะมุ่งอนาคตดีขึ้นตามไปด้วย (ยกเว้นเหตุผลเชิงจริยธรรม)

1.4 บุคลิกภาพ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ

ข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะเป็นคนที่มีความทะเยอทะยาน ชอบแข่งขัน ชอบฟันฝ่าอุปสรรค ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว มีความมานะพยายามสูงและรักความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอชาชินและคนอื่น ๆ (Jerry. 1986 : 247 ; citing Ovchachyn.; et al. 1981) ที่พบว่านักเรียนที่มีพฤติกรรมแบบเอ เห็นความสำคัญของการเรียน ให้เวลากับชั่วโมงในห้องเรียน คาดหวังในเกรด และได้รับเกรดสูงกว่านักเรียนที่มีพฤติกรรมแบบบี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อตนเอง และหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายของผู้ที่มีพฤติกรรมแบบเอ และส่งผลให้ประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายได้ในที่สุด

1.5 ลักษณะมุ่งอนาคต (X_7) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมาก มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมาก จะมีความสามารถในการคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หาแนวทางในการแก้ปัญหา และสามารถวางแผนเพื่อไปสู่เป้าหมายในอนาคตที่ตนเองต้องการ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของแพนดี้ และอการวัล (Pandy ; & Agarwal. 1990 : 24 - 32) ซึ่งทำการศึกษาลักษณะมุ่งอนาคตในผู้ใหญ่ อายุ 19 – 23 ปี จำนวน 50 คน พบว่า วัยผู้ใหญ่มีการตัดสินใจดีกว่าวัยรุ่น และพบว่า ผู้ใหญ่ที่มีการมุ่งอนาคตน้อย ไม่สามารถพินิจพิจารณาภาระงานได้มีประสิทธิภาพเช่นผู้ใหญ่ที่มีการมุ่งอนาคตมาก

1.6 ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู (X_8) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีความศรัทธาต่อวิชาชีพครูมาก มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการที่มีความศรัทธาต่อวิชาชีพครูมาก จะมีความตั้งใจในการทำงานให้ความเอาใจใส่ในหน้าที่การเรียนการสอน มีความรับผิดชอบและมีวินัยในการทำงานสูง ส่งผลให้การงานของครูมีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับประไพศรี ตยานันท์ (กระทรวงศึกษาธิการ(1).2540 :13 – 14 ; อ้างอิงจาก ประไพศรี ตยานันท์.2533) ที่ได้ทำการประเมินผลโครงการคุรุทายาทของวิทยาลัยครู พบว่า ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาท ในด้านทัศนคติต่ออาชีพครู มีความรักและศรัทธาในอาชีพครูมากที่สุด รองลงมา คือ อุทิศตนต่อการเป็นครู และในด้านความพึงพอใจโดยรวม พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความพอใจมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ รองลงมา คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู

1.7 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว (X_9) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพกับสมาชิกในครอบครัวดี มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัว คือการสนับสนุนด้านอารมณ์และสิ่งแวดล้อมในครอบครัว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการพักผ่อนหย่อนใจร่วมกันในครอบครัว มีการรักใคร่ผูกพันซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน และมีความกลมเกลียวสามัคคีปรองดองระหว่างสมาชิกในครอบครัว ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อคนเราทุกคน เพราะครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่หล่อหลอมความเป็นตัวเรา ถ้าหากสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวมีความอบอุ่นดี บุคคลผู้นั้นก็จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง มองโลกในแง่ดี รู้จักรักผู้อื่น รู้จักเสียสละต่อส่วนรวม ส่งผลให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลวรรณ วิทยาวงศ์จุ (2526 : 58 -59) ที่ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ของสัมพันธภาพภายในครอบครัว และการปรับตัวของวัยรุ่นที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนสหศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 499 คน ผลปรากฏว่าสัมพันธภาพในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัว โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .4534 นั่นคือเด็กวัยรุ่นที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวดี จะมีการปรับตัวดี แต่ถ้าเด็กวัยรุ่นมีสัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดี ก็จะไม่ปรับตัวดีไปด้วย

1.8 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{10}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครู ที่ได้รับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะลักษณะทางกายภาพในโรงเรียนที่ข้าราชการครูทำงานอยู่ ได้แก่ ห้องเรียนมีอากาศถ่ายเทสะดวก บรรยากาศในห้องเรียนปราศจากเสียงรบกวน ห้องเรียนมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ห้องน้ำห้องสุขาสะอาดถูกหลักสุขอนามัย อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพที่ดี เหมาะสมกับการใช้งาน และวัสดุที่ใช้การเรียนการสอนมีความทันสมัย ทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สบายใจ และมีความสุข ดังที่ วิจิตร วรุตบางกูร (2535 : 145) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงาม มีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน องค์การจึงควรจัดสถานที่ทำงานและบริเวณที่ทำงานให้สะอาด สวยงาม ติดตั้งอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐาน และถูกต้องตามหลักวิชาการ

1.9 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{11}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มี

สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพที่ดีระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาส่งสนับสนุนการทำงาน ให้ความสำคัญ ให้ความสำคัญไว้วางใจ แสดงท่าทีที่ทำรู้สึกเป็นกันเอง เมื่อทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาก็ยังให้อีกโอกาส และเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจ และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟิดเลอร์ เชมเมอร์ และมาฮาร์ (Fiedler , Chemers ; & Marhar. 1976 : 36) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องผลการปรับปรุงภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานได้อย่างดี และช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

1.10 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพที่ดีระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้การทำงานในโรงเรียนเกิดความราบรื่น มีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีความไว้วางใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้ครูมีความสุขและเกิดความสบายใจในการทำงาน ดังที่ นิเวศ จันทพันธ์ (2525 : 55) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนครูที่ทำงานร่วมกันในโรงเรียน ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี บรรยากาศในการทำงานไม่เคร่งเครียด ก็จะทำงานได้ดี และในการทำงานร่วมกันของคณะครู โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีบุคลากรมาก ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างกันถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

1.11 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (X_{13}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพกับนักเรียนดี มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพที่ดีระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ได้แก่ ครูรับฟังเหตุผลของนักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถามในสิ่งที่ไม่เข้าใจหลังจากการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ให้กำลังใจนักเรียนเมื่อมีปัญหาโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง การสร้างบรรยากาศทางการเรียนที่ทำให้นักเรียนรู้สึกเป็นกันเอง อบอุ่นและผ่อนคลาย จะทำให้ครูกับนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีตามมา และครูจะรู้สึกมีความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน ดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2527 : 48 - 67) ได้กล่าวถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอนว่า ผู้สอนไม่ควรสร้างบรรยากาศแห่งความกลัวให้เกิดขึ้น การเรียนรู้มิใช่เกิดในชั้นเรียนเสมอไป ดังนั้น

การพบปะ ชักถามนอกชั้นเรียน จะสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรได้ง่ายขึ้น อย่าทำให้เกิดการเสียหน้า และควรฟังความคิดเห็นของนักเรียน

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ข้าราชการครูชาย (X_1) และสุขภาพจิต (X_6) อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 เพศ : ข้าราชการครูชาย (X_1) มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูเพศชาย มีการปรับตัวในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูชาย ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง เชื่อในความคิดของตนเอง ไม่ยอมรับฟังเหตุผลของคนอื่น ไม่พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง ขัดแย้งกับผู้อื่นบ่อย ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคลาร์ก (บุญเลี้ยง ทุมทอง. 2544 : 66 ; อ้างอิงจาก Clark. 1981) ซึ่งได้วิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความกดดันจากอาชีพครู ของครูในโรงเรียนรัฐบาล ในรัฐอลาบามา จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูอึดอัดใจมี 5 ประการ คือ ความรู้สึกไม่พอใจในอาชีพ ความสัมพันธ์กับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน ปัญหาในการสอน และงานสอนหนักเกินไป สรุปผลการวิจัย พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างครูชายและครูหญิงต่อปัญหาของอาชีพทั้ง 5 ประการ แต่ครูหญิงมีปัญหาเกี่ยวกับครูใหญ่น้อยกว่าครูชาย

2.2 สุขภาพจิต (X_6) มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสุขภาพจิตดี มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะจากผลการวิจัย โดยใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60) พบว่า ข้าราชการครูที่ได้คะแนนสุขภาพจิตน้อย คือ ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ดังนั้นการที่ข้าราชการครูมีสุขภาพจิตดี จึงส่งผลให้ข้าราชการครูเป็นผู้ที่เต็มใจทำงานหรือรับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเองได้ เป็นผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ดี ใจกว้าง สามารถยอมรับและเผชิญความเป็นจริง สามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ และมีความยืดหยุ่น เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 168) ที่ได้ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง จะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตน้อย (คะแนนจากการวัดสุขภาพจิตต่ำ แสดงว่า สุขภาพจิตดี) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติที่ดีต่อสภาพการทำงานในระดับสูง

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี

6 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพ

ระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (X_{13}) ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู (X_8) สุขภาพจิต (X_6)

อายุ (X_3) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และลักษณะม่งอนาคต (X_7)

และปัจจัยทั้ง 6 ประการ ร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 58.10 อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (X_{13}) ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับแรก แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพดีกับนักเรียน ทำให้มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะในการทำงานของข้าราชการครู งานด้านการสอนมีความสำคัญที่สุด และมีจุดประสงค์เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนอย่างเต็มที่ ดังนั้น หากสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่ นักเรียนให้ความเคารพ เชื่อฟัง มีความตั้งใจเรียนตลอดเวลาที่ครูสอน นักเรียนกล้าซักถามและปรึกษาครูทั้งในด้านการเรียนและด้านส่วนตัว ครูให้ความรัก ความสนใจ ความเอาใจใส่ เป็นกันเองกับนักเรียน เมื่อข้าราชการครูและนักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ส่งผลให้ข้าราชการครูมีการปรับตัวในการทำงานที่ดีไปด้วย

3.2 ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู (X_8) ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับที่สอง แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีความศรัทธาต่อวิชาชีพครูมาก ทำให้มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีความศรัทธาต่อวิชาชีพครูมาก จะเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเสียสละ อดทน มีความรับผิดชอบ ถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนอย่างเต็มที่ ชัดเจนนักเรียนให้เป็นคนดี มีระเบียบวินัยในตนเอง มีความรักและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ดังที่ ธีรศักดิ์ อัครบวร (2544: 82) กล่าวว่า คุณภาพของความเป็นครูนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย องค์ประกอบที่สำคัญหลายประการด้วยกัน ปัจจัยสำคัญเบื้องต้นประการหนึ่งก็คือ ความศรัทธาในอาชีพครู ความศรัทธานี้เป็นรากฐานที่จะช่วยให้การประกอบอาชีพครูเป็นไปได้อย่างดี มีความสุขและก่อประโยชน์ให้กับผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย คือ ทำให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตนั่นเอง

3.3 สุขภาพจิต (X_6) ส่งผลทางลบต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับที่สาม แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสุขภาพจิตดี (คะแนนน้อย) ทำให้มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีสุขภาพจิตดี ย่อมมีความสุขกับงานของตนเอง มีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามารถสอนนักเรียน

ได้ดี ด้วยความเอาใจใส่ รักและเข้าใจเด็กนักเรียน การเรียนการสอนก็จะได้ผลดังความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังทำให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปด้วยความราบรื่น คบหาสมาคมและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของคณะ มีความรับผิดชอบต่อบุคคลทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัสเซลและคนอื่น ๆ (Russell.; et al. 1987 : 269 – 274) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาวะตั้งเครียดในการทำงาน การสนับสนุนจากสังคมและอาการผิดปกติทางจิตและกายของครูประถมและครูมัธยม ในรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา จำนวน 316 คน พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำนายสภาวะตั้งเครียดได้ 5.0 – 6.3 %

3.4 อายุ (X_3) ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับที่สี่ แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีอายุมาก ทำให้มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีอายุมาก จะเป็นบุคคลที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความสุขุมเยือกเย็น รู้จักและเข้าใจชีวิตมากกว่า มีมุมมองชีวิตที่กว้างไกลและลึกซึ้ง สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ดีกว่าข้าราชการครูที่มีอายุน้อย ส่งผลให้ข้าราชการครูที่มีอายุมาก มีการปรับตัวในการทำงานได้ดี

3.5 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับที่ห้า แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงาน จะสามารถทำงานด้วยความสุขและความราบรื่น รู้สึกมีไมตรีจิตกับเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจ เกื้อกูลกัน ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ดังที่ เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) ได้กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานควรจะสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนฉันท์พี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม และแนะนำช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ใต้อาณทุกขซึ่งกันและกัน พุดจากันด้วยความสนุกสนาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จด้วยดี

3.6 ลักษณะมุ่งอนาคต (X_7) ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับที่หก ซึ่งเป็นอันดับสุดท้ายแสดงว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมาก ทำให้มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมาก จะมีการวางแผนในการทำงาน มีความอดทนในการทำงานให้สำเร็จ แม้ว่าจะมีอุปสรรคและความยากลำบาก รู้จักการอดและรอคอย หักห้ามใจตนเองได้ ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ รู้จักปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก และทำงานด้วยความกระตือรือร้น ลักษณะมุ่งอนาคตดังกล่าวนี้ เป็นคุณสมบัติของผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จ ดังที่ ดวง

เดือน พันธมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบปัจฉิม (2520 : 37) กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคตว่า เป็นลักษณะหนึ่งของความเป็นพลเมืองดี และเป็นลักษณะหนึ่งซึ่งจะทำให้บุคคลมีความเพียรพยายามต่อสู้อุปสรรค เพื่อความเจริญของตนเองและประเทศชาติ ดังนั้นเมื่อข้าราชการครูมีลักษณะมุ่งอนาคตแล้ว จึงส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่ดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำสามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ได้ทราบข้อมูลเพื่อพิจารณา สามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบวางแผนพัฒนา หรือหาวิธีการในการส่งเสริมให้การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนดียิ่งขึ้น โดยนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน มี 6 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (X_{13}) ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู (X_8) สุขภาพจิต (X_6) อายุ (X_3) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และลักษณะมุ่งอนาคต (X_7) โดยกระทำไดดังนี้

1.1 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ดังนั้น การจะทำให้ข้าราชการครูกับนักเรียนมีสัมพันธภาพดียิ่งขึ้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่มีการปฏิสัมพันธ์ร่วมกันกับนักเรียน ทั้งในและนอกห้องเรียน เป็นการสร้างมิตรภาพของนักเรียนกับครูให้มีความแน่นแฟ้นมากขึ้น สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครูที่ดี มีความเป็นกันเอง หรือเป็นแบบประชาธิปไตยจะมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนดียิ่งขึ้น

1.2 ความศรัทธาต่อวิชาชีพครูเป็นตัวพยากรณ์ที่รองลงมาเป็นอันดับที่สอง ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่ทำให้มีการยอมรับวิชาชีพครูให้มากยิ่งขึ้น เช่น การประกวดครูดีเด่นประจำแต่ละเดือนในโรงเรียนต่าง ๆ เป็นต้น จะมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนดียิ่งขึ้น

1.3 สุขภาพจิต เป็นตัวพยากรณ์ที่รองลงมาเป็นอันดับที่สาม ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูสายผู้สอนมีสุขภาพจิตดียิ่งขึ้น เช่น การจัดทัศนศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น จะมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนดียิ่งขึ้น

1.4 อายุ เป็นตัวพยากรณ์ที่รองลงมาเป็นอันดับที่สี่ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่ครูทุกระดับอายุ โดยคำนึงถึงพัฒนาการในแต่ละวัยที่มีความต้องการ ความพร้อมใน

การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ แตกต่างกัน ควรมอบหมายงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับระดับอายุตามพัฒนาการของแต่ละวัยด้วย จะมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนดียิ่งขึ้น

1.5 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี รองลงมาเป็นอันดับที่ห้า ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูสายผู้สอนมีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานดียิ่งขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่ม สัมพันธ์ร่วมกันในเทศกาลต่าง ๆ เป็นต้น จะมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนดียิ่งขึ้น

1.6 ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีรองลงมาเป็นอันดับที่หก ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมแก่ครูที่มีความต้องการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เช่น เปิดโอกาสให้ศึกษาต่อหรือไปอบรมเพิ่มเติม เป็นต้น จะมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู นอกเหนือจากปัจจัยที่ศึกษามาแล้ว เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส และภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว เป็นต้น

2.2 ควรพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน สุขภาพจิต และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน ของข้าราชการครูให้เหมาะสมขึ้น โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กิจกรรมกลุ่ม เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงวงศ์. (2524). *สุขภาพจิตในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงศึกษาธิการ(1). (2540). *การประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการคุรุทายาท* (พ.ศ. 2535 – 2539). กรุงเทพฯ: กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงฯ.
- กล้า ทองขาว. (2523). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. อัดสำเนา.
- กันยา สุวรรณแสง. (2532). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: บำรุงสาส์น.
- _____. (2533). *การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: บำรุงสาส์น.
- _____. (2536). *บุคลิกภาพและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- กาญจนา คำสุวรรณ. (2524). *จิตวิทยาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ทวีการพิมพ์.
- การแพทย์,กรม. (2529). *คู่มือสุขภาพจิตสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศาสนา.
- _____. (2534). *รู้ทันเอดส์ภัยใกล้ตัว*. กรุงเทพฯ: กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- กุลวรรณ วิทยาวงศ์รุจิ. (2526). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับการปรับตัว*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กุลลาบ รัตนสังฆธรรม; และคนอื่น ๆ . (2540). *สัมพันธภาพในครอบครัวกับปัญหาเสพติดและพฤติกรรมทางเพศของนักศึกษา ระดับอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก*. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.
- เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล. (2543). *การปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- คุรุสภา, สำนักงานเลขาธิการ กองวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครู. *รายงานการสัมมนามาตรฐานวิชาชีพครู ระหว่างวันที่ 16 – 18 กรกฎาคม 2523*, 51 หน้า
- จรรยา สุวรรณทัต. (2531). *ประมวลบทความวิชาการระหว่างปีพุทธศักราช 2526 – 2531 ฉบับอภิธานนาการครอบรอบ 33 ปี สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ : เยาวชนไทยกับการมุ่งอนาคต*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- จรรยา เกษศรีสังข์. (2537). *วิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จินดารัตน์ ทองประไพ. (2539). *พฤติกรรมแบบเอและบี กับสุขภาพกาย สุขภาพจิต การปฏิบัติงาน และมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา บิลมาศ; และคนอื่น ๆ. (2529). *รายงานการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. ถ่ายเอกสาร.
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์. (2528, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). สุขภาพจิต. *ยุทธโฆษ*. 93 (3) : 81 – 85.
- จำลอง ทองดี. (2525). *การออกไปอนุญาตครู. บทความทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร*. สุทธิสาร การพิมพ์
- ฉลอง ภิรมย์รัตน์. (2521). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- ฉวี วิชญเนติชัย. (2537). *บุคลิกภาพและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- เฉลิมศักดิ์ รวยอารี. (2524). *แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อวิชาชีพครู และมูลเหตุจูงใจในการประกอบอาชีพครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- ชนนุช บุญสิทธิ์. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับเพื่อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนกุหลาบวิทยาลัยราชวินิต กรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ชมพูนุท พงษ์ศิริ. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ชาติชาย หมั่นสมัค. (2542). *การปรับตัวของนักศึกษาโครงการสมทบพิเศษ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- ชิดหทัย ullanand. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา* สังกัด กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูลีกร ไซตติ. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม*. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. (2520). *การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ณัฏฐา จันทร์ฟอง. (2549). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวด้านการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). *ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงานและลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ*. ปริญญาโท วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม. (2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย*. รายงานวิจัย ฉบับที่ 21. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา
- _____. (2524). *ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวกับสุขภาพจิตและจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่น* กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดวงรัตน์ พิทักษ์. (2540). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของการปรับตัวในการทำงานของพนักงานสายอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ ในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนีย์ จารุรัตน์จามร. (2536). *ทัศนะของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7*. ปริญญาโท กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ธัญมาศ วงศ์สิงห์. (2547). *การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา*. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ธีระ รุญเจริญ. (2526). รายงานการวิจัยการศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียน พฤติกรรมของครู และพฤติกรรมของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2544). *ความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2527). นักบริหาร: ผู้สร้างบรรยากาศการเรียนรู้. *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: องค์กรศิลปการพิมพ์.

นันทนิตย์ ยี่มวาสนา. (2527). *ความรู้ ความคิดเห็นและการปฏิบัติในการป้องกันอันตรายส่วนบุคคลของลูกจ้างหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

นิภา นิธยาน. (2520). *การปรับตัวและบุคลิกภาพ : จิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต*. กรุงเทพฯ: สารศึกษาการพิมพ์.

นิเวศ จันทพันธ์. (2525). *เพื่อนร่วมงาน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

เนตรชนก พุ่มพวง. (2546). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, สถาบัน. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2526). *รายงานการวิจัยโครงการปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาประชาบาล*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). *การสร้างเสริมลักษณะเพื่อการพัฒนาการทำงานราชการ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

บุญเลี้ยง ทูมทอง. (2544). *ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการดำเนินงานเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล. (2527). *สุขภาพจิตในโรงเรียน*. พิษณุโลก: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.

- ปณยา ทองเหลือง. (2544). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้าต่อระบบการ
จัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอกโค (ประเทศไทย) จำกัด
วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประดินันท์ อุปรมัย. (2523). การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน. เอกสารการสอนชุดระบบการเรียนรู้
การสอน. กรุงเทพฯ: สारมวอลชน จำกัด.
- ประสาธ อิศรปริดา. (2523). จิตวิทยาวัยรุ่น. กรุงเทพฯ: ศึกษิตสยาม.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). สุขภาพจิตเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา
ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ฝน แสงสิงแก้ว. (2521). เรื่องของสุขภาพจิต. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- พนัส หันนาคินทร์. (2521). การศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2526). นิสิตนักศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยาการแนะแนว คณะครุศาสตร์
วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- เพียว เอี่ยมวงศ์. (2538). ศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจตามทัศนะ
ของอาจารย์และนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. ปรินิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
ถ่ายเอกสาร.
- พรจิรา วงศ์ชนะภัย. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในสหวิทยา
เขตเสรีไทย กรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรณี ชูชัย. (2522). จิตวิทยาการสอน. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรเพ็ญ พลเสน. (2549). การปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
ภายนอกของข้าราชการครู อำเภอนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี. ปรินิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- พิทยา วาระดี. (2539). การปรับตัวของบุคลากรเมื่อนำระบบ ISO 9000 มาปฏิบัติ : กรณีศึกษา
บริษัท ไมโครโพลิส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด. ปรินิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาลังคม)
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พินิจ สว่างคำ. (2530). ปัญหาการควบคุมอารมณ์และความเครียดกับนักบริหาร. หนังสือที่ระลึก
ประจำปี เล่ม 4 สถาบันข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: ประชาชน.

- เพ็ญแข ประจันปัจฉิม. (2527). ลักษณะนิสัยมุ่งอนาคต. เอกสารการสอนวิชาพัฒนาการวัยรุ่นและ
การอบรม หน่วยที่ 9 – 15. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภาวิณี สุทธิพิเชฐภักดิ์. (2545). การปรับตัวต่อการปฏิบัติงานพยาบาลเพื่อเข้าสู่มาตรฐานระบบ
คุณภาพในโรงพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์
กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มนูญ ตนะวัฒนา. (2526). จิตวิทยาพัฒนาชีวิต. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- มาลินี จุฑะรพ. (2539). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: อักษรวิพัฒน์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2534). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รัชนี สังข์สุวรรณ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหาร
งานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ลักขณา ศรีวัฒน์. (2545). สุขวิทยาจิตและการปรับตัว. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ลัดดา เสนาวงษ์. (2532). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: พิเศษการพิมพ์.
- วรรณภา อภาอดุล. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู
วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณภา ณ สงขลา. (2530). บรรยาการองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วรรัตน์ ประสิทธิ์บุญกิจ. (2537). การศึกษาการปรับตัวของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นใน
โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดกรมพลศึกษา. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษา
พิเศษ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
ถ่ายเอกสาร.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2544). จิตวิทยาการปรับตัว. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- _____. (2545). จิตวิทยาการปรับตัว. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วันดี ระเจริญ. (2531). บุคลิกภาพและการปรับตัว. เพชรบุรี : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- วารินทร์ สายโอบเอื้อ; และสุณีย์ ธีรดากร. (2522). *จิตวิทยาการศึกษา*. นนทบุรี : โรงพิมพ์สถาน
สงเคราะห์หญิงปากเกร็ด กรมประชาสงเคราะห์.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2521). *การวางแผนและพัฒนาสถานศึกษา*. สมุทรปราการ : ขนิษฐาการพิมพ์
และโฆษณา.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2523). *ปัญหา ความจำเป็น แนวทางในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู*
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- วิจิตร อวาทกุล. (2528). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). คำเฉลยเกี่ยวกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่
บางครั้งก็พลาดได้. *ข่าวสารการวิจัยการศึกษา*. 18(3) : 9.
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2544). *การศึกษาและความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วีระ ไชยศรีสุข. (2533). *สุขภาพจิต*. กรุงเทพฯ: แสงศิลป์การพิมพ์.
- ศักดิ์ชัย นิธิภูวี่. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัด กรุงเทพมหานคร*
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ศิราภรณ์ ทับสายทอง. (2530). *จิตวิทยาผู้ใหญ่*. ม.ป.พ.
- ศรีธรรม ธนะภูมิ. (2535). *พัฒนาการทางอารมณ์และบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตเวชศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2539). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เขารู้เรา)*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:
หมอชาวบ้าน.
- สมจิตต์ เพิ่มพูน. (2532). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและลักษณะมุ่งอนาคตของนักเรียน*
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนวิชาสังคมศึกษา โดยใช้เทคนิคการพยากรณ์กับการสอนตาม
คู่มือครู.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (มัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา.
- สมยศ นาวิการ; และผุสดี รุมาคม. (2526). *องค์การ: ทฤษฎีและพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
ดวงกมล
- สารภี บำรุงวงศ์. (2549). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู*
เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- สิริชัย ประทีปฉาย. (2533). *การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว*. จันทบุรี: วิทยาลัยรำไพพรรณี.

- สุชา จันทน์เอม; และสุรางค์ จันทน์เอม. (2521). *จิตวิทยาวัยรุ่น*. กรุงเทพฯ: แพรวพิทยา.
- สุชาติ สังข์รุ่ง. (2520). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลในเขตภาคกลาง*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.อัดสำเนา.
- สุชาติ โสภประยูร. (2527). *สุขวิทยาจิต*. พิมพ์ครั้งที่ 2. พระนคร: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สุดไฉน มีริยะเกิด. (2530). *สุขวิทยาจิต*. พิษณุโลก: ภาควิชาจิตวิทยาการแนะแนว สหวิทยาลัย พุทธชินราช พิษณุโลก วิทยาลัยครูพิษณุโลกสงคราม.
- สุทธิ สมุทรประภูต. (2540). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม :ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตชิ้นส่วน ตัวถังรถยนต์ บริษัท สยามกลการและนิสสัน จำกัด*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- สุพิชญา ธีระกุล; กาญจนา ศรีกาพิสินธุ์; และ วิจิตร วรุตบางกูร. (2524). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภา มาลากุล ณ อยุธยา. (2527). *พุดจาประสาชาวบ้านเรื่องสุขภาพจิต*. *วารสารสุขภาพจิต*. 7 : 59 – 69.
- สุภาพรรณ โคตรจรัส. (2524). *จิตวิทยาในการดำรงชีวิต เล่ม 1*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพล อินทุราม. (2543). *การปรับตัวในการทำงานของพนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติบนเครื่องบิน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- สุศักดิ์ หลาบมาลา. (2527). *เขาสอนเด็กให้มองอนาคต*. *สารพัฒนาลักษณ์*. 31 : 14 – 15.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2536). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- สุรางค์ จันทน์เอม.(2527). *สุขวิทยาจิต*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- สุวิริยา สุวรรณโคตร.(2538).*ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล อัดมโนทัศน์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับการปรับตัวของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.

- สุเพ็ญเพ็ญ แต่งจำ. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ : บริษัทน้ำมันปาล์มแห่งหนึ่งในภาคใต้ของไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
- กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- สุโท เจริญสุข. (2520). จิตวิทยาวัยรุ่น ฉบับมาตรฐาน .กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เสถียร เหลืองอร่าม.(2527). มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร. กรุงเทพฯ: แสงจันทร์การพิมพ์.
- โสภา ฐพิกุลชัย. (2521). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). สังคมได้อะไรจากการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- องอาจ นัยพัฒน์ .(2543 , กันยายน – ธันวาคม). รายงานสรุปการวิจัย เรื่อง การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542. วารสารการวัดผลการศึกษา. 23 (67) : 52 – 66.
- อรพรรณ ลือบุญรัชชัย. (2532). การพัฒนาพฤติกรรมการปรับตัวของนักศึกษาพยาบาล โดยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม. รายงานวิจัย. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยสภากาชาดไทย.
- อรพินทร์ ชูชม; และอัจฉรา สุขารมณ. (2532). องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการปรับตัวของนักเรียนวัยรุ่น. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดลำนเา.
- อังคณา สายยศ. (2540). การศึกษาเจตคติที่มีต่ออาชีพครู. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2533). ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา.ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา สุขารมณ. (2529). จิตวิทยาพัฒนาการเด็ก. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อัสรา อารณ. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยทางสังคมกับความสามารถในการดูแลสุขภาพตนเองของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (สุขภาพ) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.
- อาภา จันทรสกุล. (2535). ทฤษฎีและวิธีการให้คำปรึกษาในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารี พันธุ์ณี. (2544). จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ.
- อุทัย หิรัญโต.(2526). สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา – มานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

อุบลรัตน์ เพ็งสฤติย์. (2524). *จิตวิทยาพัฒนาการ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Andrew, H.A. ; & Roy S.C. (1991). *The Roy 's Adaptation Model*. California : Aplenton & Lange.

Arkoff, A. (1968). *Adjustment and Mental Health*. New York : McGraw Hill.

Banks, Gary Nelson. (1970). An Examination of Relationshipamong the Teacher' s Learning Style , Principal' s Learning Style, and the Degree of Teacher' s Satisfaction with the Principal' s Job Performance. *Dissertation Abstract*. 38 (11) : 6419 – A.

Bernard Haroll W. (1970). *Mental Health in the Classroom*. New York : McGraw Hill Inc.,.

Brown , Jolic , S.; Obermen , Mary.; & Sweft Yonne Badder. (1974, January February) Baccalaureate Student ' s Image of Nursing. *Nursing Research* 250.

Brown , Robin Rae.(1978). Individual Situational and Demographic Factors Predicting Faculty Commitment to the University. *Dissertation Abstract International*. 47(7) : 2384 A.

Cattell, Raymond B.(1970). *Personality*. New York : McGraw Hill.

Cronbach, Lee Joseph. (1970). *Essential of Psychological Testing* .3rd ed. New York : Harper & Row.

Dawis, R.V. ; & L.H. Lofguist. (1984). *Psychology Theory of Work Adjustment : An Individual – Difference Model and Its Application*. Minneapolis : University of Minnesota Press.

Fiedler , Fred E.; Martin M. Chemers.; & Linda Marhar. (1976). *Improving Leadership Effectiveness : The Leader Match Concept*. New York : John Wiley & Sons , Inc.

Fiedler , Fred E. ; & J.E. Garcia.(1987). *New Approaches to Effective Leadership Cognitive Resources and Organizational Performance*. New York : John Wiley & Sons , Inc.

Good, V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw Hill Book Company , Inc.

- Hill, Eral Augustus.(1984). The Impact of Self – Role Congruence Lenth of Service, Job Satisfaction and Organization Commitment on Propersity to Live : A Study of Community College Instructors of Developmental / Remedial Courses. *Dissertation Abstract International*. 45(1) : 94 – A .
- Hilgard , E.R. (1971). *A Translation of the original Scientific Medical Writing of E.A. Mesmer*, Translate and Compiler by George J. Book Introduction by E.R. Hilgard.
- Hurlock , Elizabeth B. (1978). *Children Development*. New York : McGraw Hill Book.
- Jahoda, Marie. (1970). The Psychological Meaning of VariousCriteria of Mental Health. *Social Psychological and Mental Health*. New York : Holt Rinchart & Winston.
- Jerry M. Burger. (1986). *Personality Theory and Research*. California : Division of Wodsworth Inc.,
- Kelly, Karen E. ; & Kent B. Houston. (1985). Type A Behavior in Employed Women : Relation to Work , Marital , and Social Support, Stress, Tension, and Health. *Journal of Personality and social Psychology*. 48(4) :1067.
- Lawrenz , Frances.(1976, July). Student Perception of the Classroom Learning Environment in Biology, Chemistry , and Physics. *Journal of Research in Science Teaching*. (13) : 315 – 323.
- Marks, Jonnes R.; et al. (1979). *Handbook of Educational Supervision : a Guide for the Practitioner*. 2nd ed : Boston : Allyn and Bacon Inc.,
- Maslach, Christina Burnout. (1986). *The cost of Caring*. 2nd ed : Englewood Cliffs, N.J.: Prentice – Hall Inc.
- Martin , Gloria Jansonius. (1991). Teacher Perception on First Year Teaching and the Role of Teacher Education Program on Teaching. *Dissertation Abstract International*. 52 (3) : 885A.
- Matin , Garry L. ; & Osborn , Grayson. (1989). *Psychology Adjustment and Everyday Living*. New Jersey : Prentice – Hall.
- Mead, Robert D. (1971). Future Time Perspective of College Students in America and India. *Journal of Social Psychology*. 83 : 175 – 182.
- Mischel,W.(1974). Processy in Delay of Gratification in L. Berkowitz (ed.). *Advance in Experimental Social Psychology*. Vol.7. New York : Academic Press.

- Mumsinger , Harry. (1975). *Fundamentals of Child Development*. New York : Holt Rinchart & Winston.
- Pandy, Sushma. ; & Agarwal,Adesh. (1990). *Indian Journal of Current Psychological Research*. 5 (1) : 24 - 32.
- Pelletier, D. (1996, January). Diploma – Prepared nurses' use of technological equipment in clinical practice. (CD – ROM) . *Journal of Advanced Nursing*. 21 : 6 – 14. Abstract from : Database : CINAHL.
- Pinkhan , Kathy Marie. (1994). The School as a Work place : The Perspectives of Secondary School Physical Educators. *Dissertation Abstract International*. 55(3) : 506 – A.
- Rogers, C.R. (1974, December). The Organization of Personality. *American Psychologists*. 2 : 358 – 368.
- Russel, Daniel W.; Elizabeth Altmaier.; & Dawn Van Velzen. (1987, April). Job – Relation Stress,Social Support and Burnout Among Classroom Teacher. *Journal of Applied Psychology*. 72(2) : 269 – 274.
- Salyer, Linda Mitchell. (1993, April). Nursing Student Perception their learning Environment , Mood States and Self – Efficacy Beliefs Implications for Professional Practice. *Dissertation Abstract*. DAI – A 53/10 : 3481.
- Tenbrusel , A.E.; et al. (1995, March). Dynamic and static work family Relationship. *Organizational Behavior and Decision Process*. 63 (3) : 223 – 240.
- William, A.E. (1993, April). Motivation Assessment in Organization : The Application of Importance – Performance Analysis. *Dissertation Abstract International*. 53 (10) : 3673 – 3674.
- Worchel Stephen ; & George R. Goethalo. (1985). *Adjustment Pathways to Personal Growth*. Englewood Cliffs : Prentice – Hall.
- Wright, D.(1975). *The Psychology of Moral Behavior*. Middlesex, London : Penquin Books Ltd.
- Yamane,Taro.1967. *Statistic;An Introductory analysis*. New York : Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 11 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
 - ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60)
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต
 - ตอนที่ 5 แบบสอบถามความศรัทธาต่อวิชาชีพครู
 - ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว
 - ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
 - ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา
 - ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน
 - ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน
 - ตอนที่ 11 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากที่สุด
4. ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะใช้ข้อมูลของท่านเพื่อประโยชน์ในการทำวิจัยเท่านั้น และจะไม่มีผลเสียหายใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้น ซึ่งคำตอบจะเป็นความลับและเสนอวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือนำตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวมนัสวี วัชรวิศิษฐ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครู โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ให้ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. อายุ.....ปี

3. รายได้ของครอบครัว.....บาท/เดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตประจำวันของข้าราชการครู โปรดพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้ ข้อความใดตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติมาก หรือ น้อยเพียงใด และให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1	ข้าพเจ้าคิดว่าเวลาช่างผ่านไปรวดเร็ว จนไม่สามารถทำสิ่งที่ข้าพเจ้าตั้งใจไว้ได้					
2	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวเพื่อรอรับบริการ เช่น ธนาคาร หรือที่ทำการไปรษณีย์ เป็นต้น					
3	ข้าพเจ้าไม่ชอบให้มีใครหรืออะไรมาขัดจังหวะการทำงานของข้าพเจ้า					
4	ข้าพเจ้าเป็นคนที่เริ่มต้นทำอะไรแล้วต้องทำให้เสร็จ					
5	เมื่อข้าพเจ้ามีนัด ข้าพเจ้าชอบไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					
6	ข้าพเจ้ารู้สึกว่า เป็นการเสียเวลา ถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านค้าที่มีลูกค้าแน่น					
7	ข้าพเจ้าจะรู้สึกไม่สบายใจถ้างานของข้าพเจ้าดำเนินไปอย่างล่าช้า					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
8	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะต้องทำสิ่งต่าง ๆ อย่าง รวดเร็ว เพื่อแข่งกับเวลา					
9	ข้าพเจ้าคิดว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจ ข้าพเจ้า					
10	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าอยากทำกิจธุระให้ เสร็จโดยเร็วเท่าที่จะทำได้					
11	ข้าพเจ้ารู้สึกโมโหถ้ามีคนมาขัดจังหวะ เวลาที่ข้าพเจ้าไม่สามารถทำสิ่งที่ข้าพเจ้า ตั้งใจไว้					
12	ข้าพเจ้ารู้สึกทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับ คนที่ทำงานอย่างขอไปที					
13	เมื่อข้าพเจ้าต้องทำสิ่งต่าง ๆ ข้าพเจ้า รู้สึกหงุดหงิด					
14	เพื่อน ๆ ส่วนใหญ่เห็นว่าข้าพเจ้าเป็นคน จริงจังกับการทำงาน					
15	ถ้าข้าพเจ้าต้องฟังคนที่พูดไม่รู้จักรบ ข้าพเจ้าจะรู้สึกทนไม่ได้					
16	ข้าพเจ้าเป็นคนที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย ความรวดเร็วว่องไว					
17	ข้าพเจ้าเป็นคนไม่ยอมเสียเวลาเพื่อฟัง คนอื่นพูดเพื่อเจ้อ					
18	ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จ ก่อนกำหนดเวลา					
19	เมื่อข้าพเจ้ากำลังฟังคนพูดเรื่องไร้สาระ ข้าพเจ้าจะรู้สึกเบื่อและหาทางเลี้ยวออกมา					
20	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60)

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงคำตอบเดียว โดยพิจารณาจากสุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2 – 3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไบบ้าง โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และ **กรุณาตอบคำถามทุกข้อ**

1. รู้สึกสบาย และมีสุขภาพดี

() ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () แย่กว่าปกติ () แย่กว่าปกติมาก

2. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

3. รู้สึกท้อแท้ และมีสุขภาพไม่ดี

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

4. รู้สึกไม่สบาย

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ข้าพเจ้าไม่ชอบวางแผนการทำงานเพราะเหตุการณ์มักไม่เป็นไปตามแผน					
2	ก่อนที่จะทำอะไร ข้าพเจ้าคิดถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต					
3	เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด ข้าพเจ้ามักไม่มีกำลังใจทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายอีก เพราะกลัวผิดพลาดอีก					
4	เมื่อข้าพเจ้าทำงาน ข้าพเจ้าวางแผนทุกอย่างไว้ล่วงหน้า					
5	ข้าพเจ้าไม่ทราบว่า ทำอย่างไรถึงจะได้สิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการ					
6	ข้าพเจ้าอดทนต่อการทำงาน ไม่ว่ายากลำบากเพียงใดเพื่อความสำเร็จ					
7	เมื่อข้าพเจ้าเห็นของที่อยากได้ และมีราคาแพง ข้าพเจ้าตัดสินใจซื้อทันที					
8	ถ้าข้าพเจ้าอยากได้สิ่งใดแต่ต้องรอคอย ข้าพเจ้ารู้สึกหมดความอดทน					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
9	เมื่อมีการผิดพลาดในการทำงาน ข้าพเจ้าจะจำ ข้อผิดพลาดในการทำงานไว้เป็นบทเรียน					
10	ข้าพเจ้าพยายามหาโอกาสเรียนต่อให้สูง เพื่อ ความก้าวหน้าในการทำงาน					
11	ข้าพเจ้าทำงานเพื่อให้ผ่านไปแต่ละวันเท่านั้น					
12	ข้าพเจ้าพยายามหาความรู้ความชำนาญ เกี่ยวกับงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่					
13	เมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงานใดๆ ข้าพเจ้าจะ เลิกทำงานนั้นทันที					
14	ข้าพเจ้าคิดจะลาออกจากอาชีพครู เพราะเบื่อ การทำงาน					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความศรัทธาต่อวิชาชีพครู

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	เมื่อนึกถึงอาชีพครู ท่านคิดถึงเรื่องต่อไปนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติ					
2	เป็นอาชีพที่น่าเบื่อ					
3	เป็นอาชีพที่เสียสละ					
4	เป็นอาชีพที่น่ายกย่อง					
5	เป็นอาชีพที่ไม่น่าภูมิใจ					
6	เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง					
7	เป็นอาชีพที่มีอุดมการณ์เพื่อการศึกษา					
8	เป็นอาชีพที่มีระเบียบวินัย					
9	เป็นอาชีพที่ให้ความรักแก่นักเรียน					
10	เป็นอาชีพที่ช่วยแก้ปัญหาสังคม					
11	เป็นอาชีพที่ช่วยพัฒนานักเรียน					
12	เป็นอาชีพที่ต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ					
13	เป็นอาชีพที่ต้องมีความสุจริต					
14	เป็นอาชีพที่ขัดเกลานักเรียนให้เป็นคนดี					
15	เป็นอาชีพที่เป็นที่นับถือของคนในสังคม					
16	เป็นอาชีพที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์					
16	เป็นอาชีพที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
17	เป็นอาชีพที่หางานทำยาก					
18	เป็นอาชีพที่บัณฑิตจบมาทำไม่ได้					
19	เป็นอาชีพที่มีคุณค่าต่อสังคม					
20	เป็นอาชีพที่ใคร ๆ ก็เป็นกันได้					
21	เป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง					
22	เป็นอาชีพที่ไม่ต้องมีความกระตือรือร้น					
23	เป็นอาชีพที่ทำหายความสามารถ					
24	เป็นอาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้ที่มีสติปัญญา ปานกลาง					
25	เป็นอาชีพที่มีผู้ให้ความสำคัญน้อย					
26	เป็นอาชีพที่มีความเครียดสูง					
27	เป็นอาชีพที่มีเหตุผล					
28	เป็นอาชีพที่มีความอดทน					
29	เป็นอาชีพที่กล้าคิดกล้าทำ					
30	เป็นอาชีพที่ต่ำกว่าอาชีพอื่น					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับ

ข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อสมาชิกในครอบครัว ข้าพเจ้ามักใช้เวลาว่างอยู่กับครอบครัวเสมอ					
2	เมื่อมีปัญหาข้าพเจ้าไม่ปรึกษาคนในครอบครัว					
3	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกในครอบครัว					
4	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญในครอบครัว					
5	ข้าพเจ้าไม่ค่อยพูดคุยกับสมาชิกในครอบครัว					
6	ข้าพเจ้ามักมีเรื่องขัดแย้งกับสมาชิกในครอบครัว					
7	ข้าพเจ้าไว้วางใจสมาชิกในครอบครัว					
8	ข้าพเจ้าตำหนิสมาชิกในครอบครัวเมื่อทำผิด					
9	เมื่อสมาชิกในครอบครัวผิดหวัง ข้าพเจ้าให้กำลังใจแก่สมาชิกในครอบครัวเสมอ					
10	ข้าพเจ้ารู้สึกรำคาญเมื่อสมาชิกในครอบครัวถามเรื่องส่วนตัว					
11	ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติตามคำแนะนำของสมาชิกในครอบครัว					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
12	การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่อ ข้าราชการครู สมาชิกในครอบครัวแสดงความห่วงใยข้าพเจ้า ในเรื่องการทำงาน					
13	สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติตามคำสั่งสอนของ ข้าพเจ้า					
14	สมาชิกในครอบครัวยอมรับในความสามารถของ ข้าพเจ้า					
15	สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจเมื่อข้าพเจ้า ท้อแท้					
16	สมาชิกในครอบครัวให้ความไว้วางใจในการ ปรึกษาปัญหากับข้าพเจ้า					
17	สมาชิกในครอบครัวพูดโดยไม่ใส่ใจความรู้สึก ของข้าพเจ้า					
18	สมาชิกในครอบครัวไม่สนใจว่าข้าพเจ้ากลับบ้าน เวลาใด					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับ

ข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1	สถานที่ทำงาน ห้องเรียนมีอากาศถ่ายเทสะดวก					
2	บรรยากาศในห้องเรียนปราศจากเสียงรบกวน					
3	ห้องเรียนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน					
4	ห้องเรียนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
5	ห้องน้ำในหน่วยงานของข้าพเจ้าสะอาดถูกหลัก สุขอนามัย					
6	ห้องเรียนมีความสะอาด					
7	วัสดุและอุปกรณ์ อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพที่ดี เหมาะสมกับการใช้งาน					
8	วัสดุและอุปกรณ์การเรียนมีไม่เพียงพอกับ จำนวนนักเรียน					
9	วัสดุและอุปกรณ์การเรียนบางอย่างล้าสมัย					
10	วัสดุและอุปกรณ์การเรียนสามารถเบิกใช้ได้ทุก ครั้งที่ต้องการ					
11	วัสดุที่ใช้การเรียนการสอนมีความทันสมัย					
12	โรงเรียนมีอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับ

ข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อผู้บังคับบัญชา ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย					
2	ข้าพเจ้ามีสัมมาคารวะต่อผู้บังคับบัญชา					
3	ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการพบปะผู้บังคับบัญชา					
4	ข้าพเจ้าเอาใจใส่ในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
5	ข้าพเจ้ามีความมั่นใจขณะปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
6	ข้าพเจ้าไม่ใส่ใจคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา					
7	ข้าพเจ้าละเลยการปฏิบัติตามระเบียบวินัยเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตราอย่างเคร่งครัด					
8	การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อข้าราชการครู ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของข้าพเจ้า					
9	ผู้บังคับบัญชาแสดงท่าทีที่ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นกันเอง					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
10	ผู้บังคับบัญชานับสนุนการทำงานของ ข้าพเจ้า					
11	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในตัวข้าพเจ้า					
12	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าร่วม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
13	ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการ พิจารณาความดีความชอบแก่ข้าพเจ้า					
14	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี ความก้าวหน้า					
15	ผู้บังคับบัญชามีน้ำใจพร้อมที่จะช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
16	เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาก็ ยังให้อีกโอกาสแก่ข้าพเจ้า					
17	ผู้บังคับบัญชาขาดความเด็ดขาดในการ สั่งงาน					
18	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับฟังที่ดี เมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการระบายความในใจ					
19	ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยสนใจในปัญหาความ เดือดร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา					

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับ

ข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อเพื่อนร่วมงาน ข้าพเจ้าให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
2	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน					
3	ข้าพเจ้ามีโอกาสร่วมทำกิจกรรม พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน					
4	ข้าพเจ้ารู้สึกมีมิตรจิตกับเพื่อนร่วมงาน					
5	ข้าพเจ้าชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน					
6	ข้าพเจ้ามีอุปสรรคในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน					
7	ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจที่มีโอกาสได้ใกล้ชิดและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
8	การปฏิบัติตนของเพื่อนร่วมงานต่อ ข้าราชการครู เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ของข้าพเจ้า					
9	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของข้าพเจ้าสนิทสนม เป็นกันเอง					
10	เมื่อข้าพเจ้ามีกิจธุระจำเป็นรีบด่วน สามารถฝาก เพื่อนร่วมงานทำแทนกันได้					
11	เพื่อนร่วมงานไม่ค่อยยอมรับความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานจากข้าพเจ้า					
12	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าชอบพูดจาเสียดสี ข้าพเจ้าขณะปฏิบัติงาน					
13	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันด้วย ความราบรื่น					
14	ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับ

ข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อนักเรียน ข้าพเจ้ารับฟังเหตุผลของนักเรียน					
2	ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถาม ในสิ่งที่ไม่เข้าใจหลังจากการเรียนการสอน					
3	ข้าพเจ้าให้กำลังใจนักเรียนทุกคน โดย ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง					
4	ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับตนเองกับนักเรียน					
5	ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ แก่นักเรียน					
6	ข้าพเจ้าคอยตักเตือน เมื่อนักเรียนทำสิ่ง ที่ไม่ถูกต้อง					
7	ข้าพเจ้าให้ความสนใจเฉพาะนักเรียนที่ เรียนเก่ง					
8	ข้าพเจ้าให้กำลังใจนักเรียนเมื่อมีปัญหา					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
9	การปฏิบัติตนของนักเรียนต่อ ข้าราชการครู นักเรียนตั้งใจเรียนตลอดเวลาที่เรียนใน ห้องเรียน					
10	นักเรียนให้ความเคารพ เชื่อฟังข้าพเจ้า					
11	นักเรียนมักทักทายข้าพเจ้าทุกครั้ง ไม่ว่า จะอยู่ในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียน					
12	นักเรียนช่วยเหลือข้าพเจ้าทุกครั้งเมื่อมี โอกาส เช่น ช่วยถืออุปกรณ์การสอน					
13	เมื่อนักเรียนเห็นข้าพเจ้าผ่านมา นักเรียนมักเดินเลี้ยวไปทางอื่น					
14	นักเรียนกล้าเข้าไปปรึกษาปัญหาต่าง ๆ กับข้าพเจ้า					
15	นักเรียนสามารถซักถามปัญหาการเรียน กับข้าพเจ้านอกห้องเรียนได้					

ตอนที่ 11 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับ

ข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความ ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1	ด้านการสอน ข้าพเจ้าเตรียมแผนการสอน ก่อนทำการสอนทุกครั้ง					
2	ข้าพเจ้าสามารถควบคุมชั้นเรียนได้ดี					
3	ข้าพเจ้าสอนแล้วนักเรียนไม่ค่อยเข้าใจ					
4	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการถ่ายทอดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้ดี					
5	ข้าพเจ้าไม่มีเวลาเตรียมแผนการสอนล่วงหน้า ก่อนทำการสอน					
6	ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้เหมาะสมกับวัยของนักเรียน					
7	ข้าพเจ้าไม่มีความสุขในการสอนเพราะนักเรียนพูดคุย ส่งเสียงดังในชั้นเรียน					
8	ข้าพเจ้าหมั่นค้นคว้าหาข้อมูลใหม่เพื่อใช้สอนนักเรียนให้เข้าใจยิ่งขึ้น					
9	ข้าพเจ้าสามารถใช้คำพูดอธิบายให้นักเรียนเข้าใจได้ง่าย					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
10	ด้านงานอื่นๆ นอกเหนือจากการสอน ข้าพเจ้าต้องช่วยงานพิเศษของโรงเรียนอยู่ เสมอ					
11	ข้าพเจ้าเต็มใจช่วยเหลือ เมื่อทาง โรงเรียนมอบหมายงานพิเศษให้ทำ					
12	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อต้องช่วยงาน ธุรการ					
13	งานพิเศษที่ทางโรงเรียนมอบหมาย ทำให้ ข้าพเจ้าไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน นักเรียนอย่างเต็มที่					
14	ข้าพเจ้าสามารถให้คำปรึกษานักเรียนได้ อย่างเหมาะสม					
15	ข้าพเจ้าสามารถจัดสรรเวลาระหว่างงาน สอนและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายได้ พอเหมาะ					
16	ข้าพเจ้ามีงานธุรการมากจนไม่มีเวลาให้ คำปรึกษานักเรียน					

ภาคผนวก ข
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	2.121
2.	5.666
3.	3.651
4.	6.274
5.	4.994
6.	2.517
7.	3.619
8.	5.361
9.	4.428
10.	2.148
11.	5.332
12.	2.673
13	5.375
14	3.094
15	2.219
16	3.659
17	2.929
18	4.378
19	2.315
20	6.417

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8361

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	10.59
2.	3.855
3.	6.659
4.	5.705
5.	5.916
6.	3.091
7.	3.955
8.	7.92
9.	4.134
10.	3.177
11.	6.892
12.	5.143
13.	8.528
14.	6.045

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8952

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความศรัทธาต่อวิชาชีพครู

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	5.000
2.	5.597
3.	4.927
4.	5.809
5.	2.428
6.	7.303
7.	5.809
8.	5.445
9.	6.784
10.	6.833
11.	8.538
12.	8.165
13.	7.741
14.	5.376
15.	6.014
16.	4.961
17.	4.387
18.	8.035
19.	6.231
20.	4.773
21.	3.730
22.	7.310
23.	5.760
24.	4.524
25.	4.567

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
26.	4.434
27.	8.714
28.	5.834
29.	3.795
30.	5.456

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9469

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครู
กับสมาชิกในครอบครัว

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	4.558
2.	6.244
3.	5.193
4.	7.307
5.	7.196
6.	5.813
7.	3.803
8.	3.412
9.	9.087
10.	5.550
11.	10.090
12.	6.722
13.	4.304
14.	7.010
15.	9.803
16.	12.060
17.	10.070
18.	6.513

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9320

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	4.018
2.	3.407
3.	2.448
4.	5.103
5.	6.930
6.	6.621
7.	7.370
8.	3.422
9.	5.748
10.	3.533
11.	2.954
12.	6.909

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8253

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครู
กับผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	5.256
2.	5.367
3.	8.807
4.	5.009
5.	6.644
6.	2.468
7.	4.518
8.	12.000
9.	11.780
10.	11.730
11.	12.320
12.	10.640
13.	11.220
14.	9.615
15.	10.320
16.	8.875
17.	3.543
18.	8.596
19.	7.218

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9560

ตาราง 13 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครู
กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	4.461
2.	7.693
3.	8.137
4.	7.594
5.	4.783
6.	6.637
7.	5.655
8.	7.841
9.	7.807
10.	6.307
11.	7.096
12.	3.475
13.	8.839
14.	8.457

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9350

ตาราง 14 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครู
กับนักเรียน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	6.063
2.	13.780
3.	11.140
4.	10.870
5.	9.517
6.	8.538
7.	3.167
8.	8.883
9.	5.449
10.	7.193
11.	9.613
12.	6.442
13.	8.814
14.	9.433
15.	11.140

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9569

ตาราง 15 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	5.848
2.	7.600
3.	7.348
4.	5.303
5.	6.530
6.	5.314
7.	4.875
8.	5.721
9.	5.123
10.	2.866
11.	5.590
12.	7.695
13.	3.682
14.	7.714
15.	7.716
16.	6.215

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9045

ตาราง 16 แสดงรายชื่อโรงเรียนตามกลุ่มสถานศึกษา ขนาดของโรงเรียน ในอำเภอสตึก และจำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่ม สถาน ศึกษา	ขนาด ของ โรงเรียน	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง จำนวน (คน)		รวม
			ชาย	หญิง	
สตึก 1	ใหญ่	บ้านสตึก	3	9	12
	กลาง	จุฬาราชวิทยาลัย บ้านสะแก	15	28	43
	เล็ก	บ้านโนนค้อ บ้านหนองเกาะ สะแกพิทยาคม ยางน้ำใส	3	5	8
	รวม		21	42	63
สตึก 2	ใหญ่	สตึก ชุมชนบ้านดอนมนต์ อนุบาลสตึก	14	28	42
	กลาง	หนองม่วง ดงยายเภา	8	11	19
	เล็ก	สระกอไทร	3	3	6
	รวม		25	42	67
สตึก 3	ใหญ่	หนองใหญ่	7	10	17
	กลาง	ร่อนทองพิทยาคม หนองกับ หนองไผ่ วัดบ้านสวายตาจวน หนองน้ำขุ่น	18	17	35
	เล็ก	_____	_____	_____	_____
	รวม		25	27	52
สตึก 4	ใหญ่	บ้านหนองนกเกเรียน บ้านเมืองแก	6	7	13
	กลาง	เมืองแกพิทยาคม หนองเชือก ชุมแสง โคกสิงห์	23	22	45
	เล็ก	หนองดุม	2	4	6
	รวม		31	33	64

ตาราง 16 (ต่อ)

กลุ่ม สถาน ศึกษา	ขนาด ของ โรงเรียน	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง จำนวน (คน)		รวม
			ชาย	หญิง	
สตีก 5	ใหญ่	ทุ่งวัง	5	5	10
	กลาง	ปลัดมุ่ม บ้านปากช่องสนามชัย บ้าน หนองปูน บ้านท่าม่วง	15	15	30
	เล็ก	บ้านพงแขม บ้านหญ้าคา บ้านโนนธาตุ บ้านลำโรงพิมาน	6	6	12
	รวม		26	26	52

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวมนัสวี วัชรวิศิษฐ์
วันเดือนปีเกิด	13 มิถุนายน 2519
สถานที่เกิด	อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	134 -138 ถ.สตึกสำราญ ต. สตึก อ. สตึก จ. บุรีรัมย์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ ต.หนองใหญ่ อ. สตึก จ. บุรีรัมย์
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู อันดับ คศ. 1

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2532	ระดับประถมศึกษา จากโรงเรียนบ้านสตึก อ. สตึก จ. บุรีรัมย์
พ.ศ. 2535	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนชลกันยานุกูล อ. เมือง จ. ชลบุรี
พ.ศ. 2538	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2542	ปริญญาตรี การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาการแนะแนว จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2550	ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร