

ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน
โรงเรียนไผทอุดมศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
จิรศักดิ์ ประยงค์ขำ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2549

ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน
โรงเรียนไผทอุดมศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
จิรัชกดิ์ ประยงค์ขำ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2549

จิรศักดิ์ ประยงค์ขำ (2549) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน*
โรงเรียนไผทอุดมศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนไผทอุดมศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร. โดยจำแนกเป็นปัจจัย 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ระดับชั้นที่ทำการสอน บุคลิกภาพ สุขภาพจิตและความฉลาดทางด้านอารมณ์ ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนไผทอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2548 จำนวน 216 คน เป็นครูชาย 25 คน และครูหญิง 191 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ รายได้ (X_8) ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว (X_{15}) และ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ บุคลิกภาพ(X_{12})
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน(X_{16})
3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน มี 12 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) สถานภาพสมรส : โสด(X_4) สถานภาพสมรส : คู่(X_5) สถานภาพสมรส : หม้าย (X_6) ประสบการณ์ในการทำงาน(X_7) ระดับชั้น : อนุบาล (X_9) ระดับชั้น : ประถมศึกษา(X_{10}) ระดับชั้น : มัธยมศึกษา(X_{11}) สุขภาพจิต(X_{13}) และความฉลาดทางอารมณ์(X_{14})
4. ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน(X_{16}) รายได้ (X_8) ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว (X_{15}) อายุ (X_3) และบุคลิกภาพ(X_{12}) ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน ได้ร้อยละ 14.30

5. สมการที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนได้ดังนี้

5.1 สมการที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 3.192 - .367X_{16} + .086X_8 + .027 X_{15} - .021X_3 + .047X_{12}$$

5.2 สมการที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอนในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = -.136X_{16} + .226X_8 + .171X_{15} - .160X_3 + .137X_{12}$$

FACTORS AFFECTING TASK PROBLEMS OF TEACHERS
AT PATAIUDOMSUKSA SCHOOL IN LAKSI
DISTRICT, BANGKOK

AN ABSTRACT
BY
JERASAK PRAYONGKUM

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

May 2006

Jerasak Prayongkum. (2006) *Factors Affecting Task Problems of Teachers at Patai Udomsuksa School in Laksi District, Bangkok*. Master's Project, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor. Assist.Prof. Pannarat Ploylearmsang.

The purpose of this research was to investigate factors affecting task problems of teachers at Patai Udomsuksa School in Laksi District, Bangkok. The study was designed to determine comparability of task problems and divided in 3 factors : first of them was the personal factor : gender age, marital status, task experience, income, educational teaching level, personality, mental health and emotional intelligence . Second of them was the family factor : family responsibility and third of them was the environment in task : physical learning environment .

The 216 subjects were 25 males and 191 females. They were teachers. The research instrument was the factors affecting on task problem questionnaires. The data were 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 problems and 3 factors : income(x_8) and family responsibility (x_{15}) at .01 level, and personality(x_{12}) at .05 level, respectively.
2. There were significantly negative correlation between task problems and 1 factor : physical learning environment (x_{16}) at .01 level.
3. There were no significantly correlation among task problems and 12 factors : male(x_1), female(x_2), age(x_3), marital status: single(x_4), marital status: married(x_5), marital status: widow(x_6), task experience(x_7), educational teaching level: kindergarten(x_9), educational teaching level: primary(x_{10}), educational teaching level: secondary(x_{11}), mental health(x_{13}) and emotional intelligence (x_{14}) .
4. There were significantly affected the teachers' task problems ranking from the most affector to least one were physical learning environment (x_{16}), income(x_8), family responsibility(x_{15}), age(x_3). and personality(x_{12}) at .01 level. These 4 factors could predicted the teachers's task problems about percentage of 14.30.
5. The predicted equation of the teachers's task problems were as follows :

5.1 The predicted equation in term of raw score were :

$$\hat{Y} = 3.192 - .367X_{16} + .086X_8 + .027 X_{15} - .021X_3 + .047X_{12}$$

5.2 The predicted equation in term of standard score were :

$$Z = -.136X_{16} + .226X_8 + .171X_{15} - .160X_3 + .137X_{12}$$

ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน
โรงเรียนไผทอุดมศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
จิรศักดิ์ ประยงค์ขำ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

พฤษภาคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาให้คำปรึกษาคำแนะนำต่าง ๆ เป็นอย่างดี จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ เวรณี กรีทอง และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการการสอบสารนิพนธ์ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เวรณี กรีทอง อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และอาจารย์ตร. พาสนา จุลรัตน์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการทำวิจัยในครั้งนี้ และขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ เวรณี กรีทอง อาจารย์ที่ปรึกษาประจำรุ่น ที่ดูแล เอาใจใส่ ให้คำแนะนำ แก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ให้ความรู้โดยตรงและโดยทางอ้อมจากหลักสูตร ทำให้ผู้วิจัยได้นำความรู้ที่รับมาประยุกต์ใช้ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพริ้มพราย สุพโปฏก ท่านประธานกรรมการอำนวยการโรงเรียนไพฑูรย์ศึกษา ที่สนับสนุนและความช่วยเหลือในการศึกษาครั้งนี้แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณคณะผู้บริหารและเพื่อนครูทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจโดยตลอด ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นจิตวิทยาการศึกษา (ภาคพิเศษ) ทุกคนที่เป็นกำลังใจให้กันและกันเสมอมา และสุดท้ายขอขอบคุณ พี่ๆทุกคนในครอบครัวประยงค์ชา ที่เป็นกำลังใจและดูแลน้องชายคนนี้เป็นอย่างดีโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา และมารดา ซึ่งเป็นที่เคารพยิ่ง และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

จิรศักดิ์ ประยงค์ชา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	4
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานของการวิจัย	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการปฏิบัติงาน	
ของครูสายปฏิบัติการสอน	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน	10
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน	22
งานวิจัยภายในประเทศ	22
งานวิจัยในต่างประเทศ	27
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า	34
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า	66
งานวิจัยภายในประเทศ	66
งานวิจัยในต่างประเทศ	74
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนไพทออุดมศึกษา	81
3 วิธีดำเนินการวิจัย	88
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	88
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	88
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	88
การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	98
การเก็บรวบรวมข้อมูล	98

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การวิเคราะห์ข้อมูล	99
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	99
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	101
การวิเคราะห์ข้อมูล	102
ผลการศึกษการวิจัย	102
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	108
บทย่อ	108
ความมุ่งหมายของการวิจัย	108
สมมติฐานในการวิจัย	108
ขอบเขตของการวิจัย	108
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	108
วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล	109
การวิเคราะห์ข้อมูล	109
สรุปผลการวิจัย	110
อภิปรายผล	111
ข้อเสนอแนะ	123
บรรณานุกรม	125
ภาคผนวก	139
ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือ	140
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือ	145
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	150
ประวัติย่อผู้วิจัย	170

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนร้อยละของครูสายปฏิบัติการสอน จำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส และระดับชั้นที่สอน.....	103
2.	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูสายปฏิบัติการสอนจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต สภาพแวดล้อมทางกายภาพและปัญหาในการปฏิบัติงาน.....	104
3	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน.....	105
4	แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ปัญหา ในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน.....	106
5	แสดงปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ.....	107
6	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	146
7	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบ ในครอบครัว.....	147
8	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามทางกายภาพในโรงเรียน	148
9	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถาม ปัญหาในการปฏิบัติงาน.....	149

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะมาถึง การจัดการศึกษาในแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศจะสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย ทั้งยังสร้างความสมดุลและความกลมกลืนของการพัฒนาระหว่างด้านต่างๆได้ และเพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้เป็นไปแนวทางที่พึงประสงค์ เหมาะแก่กาลเวลา และบริบทของสังคมไทย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นหลักทั้งนี้เพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ให้ความสำคัญสูงสุดกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ สามารถเรียนรู้ด้วยตัวเอง รู้จักแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์ คือ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขอย่างแท้จริง (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2543: 1) ผู้ที่มีบทบาทอย่างสำคัญที่สุดในการศึกษา ก็คือ“ครู”ครูมีความสำคัญยิ่งในฐานะเป็นผู้ให้การศึกษานี้ของชาติ ครูคือผู้กำหนดอนาคตของชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียนชาตินั้นได้พลเมืองที่เก่ง ฉลาด มีศักยภาพและมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ (รุ่ง แก้วแดง. 2540: 134)

อาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ให้บริการสังคม โดยเฉพาะในสังคมไทยนั้นครูเปรียบเสมือนตัวแทนสังคมที่ทำหน้าที่อบรม สั่งสอน ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรมให้เด็กที่กำลังเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต (ภิญโญ สาร. 2526: 180) และงานของครูในยุคนี้จึงถูกคาดหวังให้ต้องเป็นผู้จัดประกายการเรียนรู้ให้ลูกศิษย์ “เก่งขึ้น เท่าทันขึ้น”นั่นคือต้องสอนศิษย์ให้รู้จักปรับตัวต่อกระแสเศรษฐกิจทุนนิยมยุคใหม่ ไม่ตกเป็นเหยื่อการชวนเชื่อที่ไร้เหตุผล กลโกงต่างๆ ที่อาจชักจูงเข้าสู่ความฟุ้งเฟ้อทางวัตถุ และกระแสวัฒนธรรมแห่งการเป็นหนี้สิน ฯลฯ ด้วยการให้วิชาความรู้ และแนวทางในการประกอบวิชาชีพได้อย่างมั่นคง สอดแทรกความคิดที่จะปลูกฝังความสมถะค่านิยม“พออยู่ พอกิน”ตามแนวพระราชดำริด้วยเศรษฐกิจพอเพียงเสริมสร้างจิตใจที่ดีงาม เข้มแข็ง มีจิตสำนึกที่สร้างสรรค์ กล่าวคือ การเติบโตอย่างสมดุลทั้งร่างกาย สติปัญญา และจิตใจ เพื่อพร้อมจะก้าวไปเป็นผู้ใหญ่ที่เป็นหลักและนำพาสังคมไปได้ อย่างมีศักยภาพท่ามกลางปัญหาวิกฤตการณ์การ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม. 2547: Online)

ในการปฏิรูปการศึกษา ถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาคritical ทำให้ภาระหน้าที่รับผิดชอบของครูมีเพิ่มมากขึ้นและครูจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย นับตั้งแต่นักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของโรงเรียน (ภิญโญ สาร. 2526: 6-7) ครูจึงต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาด้านการสอน นักเรียนมีปริมาณมากเกินไปยากแก่การดูแลอย่างทั่วถึง ชั่วโมงการสอนมากและงานที่มีใช้การสอนมีมาก ปัญหาระเบียบวินัยของนักเรียน ปัญหาจากผู้ปกครองนักเรียน ปัญหาขาดการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหาร ผู้บริหารไม่ยุติธรรม ดังนั้นจึงเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูที่ทำให้ไม่สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ หรือทำให้งานสัมฤทธิ์ผลน้อยทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ (พัสนี สุขสาโรจน์. 2545: 2 ; อ้างอิงจาก อัครายุทธ ศรีใจอินทร์. 2537)

จากที่ผู้วิจัยเป็นครูสอนในโรงเรียนใฝ่หุดมศึกษา มาเป็นเวลา 6 ปีได้พบปะพูดคุยเพื่อนร่วมงาน ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารจากเพื่อนร่วมงานเสมอว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานที่มีภาระมีปริมาณงานมาก และงานซ้ำซ้อน ปัญหาทั้งนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร ทำให้มีปัญหาต่อการสอนและไม่มีเวลาดูแลเด็กเท่าที่ควร

ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจปัญหาเบื้องต้น โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 2 ข้อ เพื่อสอบถามถึงปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน จำนวน 80 คน ดังนี้คือ

ข้อที่ 1 ถามว่า “ขณะนี้ท่านคิดว่าท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเรื่องใดบ้าง” คำตอบที่ครูสายปฏิบัติการสอน คิดว่าเป็นปัญหา ได้แก่ ปัญหาปริมาณงานมากเกินไป มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ปัญหางานเอกสารซ้ำซ้อน มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ปัญหาเงินเดือนไม่เพียงพอ มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.75 ปัญหาขาดความสามัคคี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 ปัญหาขาดประสบการณ์และทักษะในการสอน มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ปัญหาอาคารสถานที่ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ปัญหาสื่ออุปกรณ์ไม่เพียงพอ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ปัญหาเด็กนักเรียนมีปริมาณมาก มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ปัญหาพฤติกรรมนักเรียน มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ปัญหาผู้ปกครอง มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 และปัญหาจราจร และปัญหาการเดินทาง มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25

ข้อที่ 2 ถามว่า “ท่านคิดว่าปัญหาในข้อ 1 เกิดจากสาเหตุใดบ้าง” คำตอบที่ครูสายปฏิบัติการสอน คิดว่าเป็นสาเหตุ คือ ปัญหาปริมาณงานมากเกินไปเกิดจาก นโยบายและการบริหารงานของผู้บริหาร ผู้บริหารขาดความยุติธรรมและมีมากเกินไป ปัญหางานเอกสารซ้ำซ้อนเกิดจาก นโยบายและการบริหารงานของผู้บริหาร ขาดความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาเงินเดือนไม่เพียงพอเกิดจาก รายรับและรายจ่ายไม่สมดุล ผู้บริหารขาดความยุติธรรมในการประเมินผลงาน ปัญหาขาดความสามัคคีเกิดจาก ขาดความร่วมมือในการทำงานของผู้ร่วมงาน และขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปัญหาขาดประสบการณ์และทักษะในการสอนเกิดจาก ขาดความรู้และความเข้าใจในการ

ปฏิบัติงาน ครูไม่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ และครูขาดความมั่นใจ ปัญหาอาคารสถานที่เกิดจาก สถานที่ปฏิบัติกิจกรรมมีน้อย และนโยบายและการบริหารงานของผู้บริหาร ปัญหานักเรียนมีปริมาณมากเกิดจาก นโยบายและการบริหารงานของผู้บริหาร ปัญหาพฤติกรรมนักเรียนเกิดจาก นักเรียนไม่มีระเบียบวินัย ปัญหาผู้ปกครองเกิดจาก ผู้ปกครองขาดความเอาใจใส่นักเรียน ปัญหาปัญหาจราจร และปัญหาการเดินทางเกิดจาก ครูบ้านอยู่ไกลจากโรงเรียน

จากการสำรวจปัญหาเบื้องต้น พบว่าปัญหาของครูสายปฏิบัติการสอนน่าจะเป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังที่ แคพเพลน และโอเดีย (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544: 2; อ้างอิงมาจาก Kaplan ;& O'Dea. 1953) ได้กล่าวว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานคือ ภาระหน้าที่มากเกินไป จำนวนนักเรียนในชั้นเรียนมากเกินไป สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน และเครื่องอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ ขาดเงินทุนในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นักเรียนตลอดจนผู้บังคับบัญชา ก็อาจส่งผลที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงานของครูเอง และต่อนักเรียนรวมทั้งหากครูต่อต้านนโยบายของผู้บังคับบัญชาก็ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน

ความสำคัญของงานวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการวางนโยบายแก่ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาส่งเสริมการปฏิบัติงาน และศักยภาพของครูผู้สอนเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของการเรียนการสอนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูสายปฏิบัติการสอน ปีการศึกษา 2548 โรงเรียนไผ่ทออุดมศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 216 คน เป็นครูชาย 25 คน และครูหญิง 191 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 สถานภาพสมรส
- 1.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.1.5 รายได้
- 1.1.6 ระดับชั้นที่ทำการสอน
- 1.1.7 บุคลิกภาพ
- 1.1.8 สุขภาพจิต
- 1.1.9 ความฉลาดทางอารมณ์

1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว

1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาการปฏิบัติงานของครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหาในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้ครูปฏิบัติการสอนรู้สึกไม่สบายใจและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้จำแนกเป็นปัญหา 2 ด้าน คือ ปัญหาด้านการสอน และปัญหาด้านการงานอื่นที่มีใช้การสอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ปัญหาด้านการสอน หมายถึง ปัญหาด้านพฤติกรรมนักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เกิดจากปัญหาในการสอนของครู ได้แก่ ปัญหาการควบคุมชั้นเรียน ปัญหาการใช้สื่อและการมีอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอ และปัญหาเรื่องการทำงานหลายหน้าที่หลายบทบาทจนไม่มีเวลาในการเตรียมการสอนและการจัดแผนการสอน ทำให้นักเรียนได้รับความรู้ไม่เพียงพอ เรียนไม่รู้เรื่องและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

1.2 ปัญหาด้านการทำงานอื่นที่มีใช้การสอน หมายถึง ปัญหาการทำงานด้านงานธุรการ และงานบริหาร ดังนี้

1.2.1 งานธุรการ หมายถึง ภาระงานที่ครูสายปฏิบัติการสอนรับผิดชอบดำเนินและกระทำในหน่วยงานนอกจากการสอน ได้แก่ งานทะเบียนและวัดผล งานดูแลนักเรียน และงานเอกสารวิชาการต่างๆ เกี่ยวกับ งานวิจัยชั้นเรียนและงานวิเคราะห์หลักสูตร

1.2.2 งานบริหาร หมายถึง การทำงานให้สอดคล้องกับ นโยบายของโรงเรียน ซึ่งต้องมีสัมพันธภาพกับบุคลากรต่างๆทุกระดับ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับเพื่อนครู สัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับนักเรียน ดังนี้

1.2.2.1 สัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตนของครูสายปฏิบัติการสอนต่อผู้บังคับบัญชาและการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อครูสายปฏิบัติการสอน ทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนี้

(1) การปฏิบัติตนของครูสายปฏิบัติการสอนต่อผู้บังคับบัญชาซึ่ง หมายถึง ประธานอำนวยการ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และหัวหน้าหมวดต่างๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน ขอคำแนะนำในการปฏิบัติงาน หรือ ปรีกษาเวลาประสบปัญหาในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว การให้ความเคารพนับถือ และเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

(2) การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อครูสายปฏิบัติการสอน ได้แก่ เปิดโอกาสให้ครูสายปฏิบัติการสอนปรึกษาเรื่องงานได้ตลอดเวลาให้คำปรึกษาและแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และเต็มใจช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

1.2.2.2 สัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับเพื่อนครู หมายถึงการปฏิบัติตนของครูสายปฏิบัติการสอนและเพื่อนครูที่ปฏิบัติต่อกัน ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่ การนำปัญหาด้านปฏิบัติการสอนมาปรึกษาซึ่งกันและกัน การยอมรับความคิดเห็น การยอมรับในผลงานที่ปฏิบัติ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และเต็มใจช่วยเหลือเมื่อครูสายปฏิบัติการสอนและเพื่อนครูประสบปัญหาทั้งในด้านการงานและส่วนตัว

1.2.2.3 สัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับนักเรียน หมายถึงการปฏิบัติตนของครูสายปฏิบัติการสอนต่อนักเรียน และการปฏิบัติตนของนักเรียนต่อครูสายปฏิบัติการสอน ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนี้

(1) การปฏิบัติตนของนักเรียนต่อครูสายปฏิบัติการสอน ทั้งในห้องและนอกห้องเรียน ได้แก่ การให้ความเคารพนับถือ เชื่อฟังครูผู้สอน ตั้งใจและสนใจกระทำในสิ่งที่ครูอบรมสั่งสอน และซักถามครูเมื่อมีข้อสงสัยทั้งในด้านการเรียน และด้านส่วนตัว

(2) การปฏิบัติตนของครูสายปฏิบัติการสอน ต่อนักเรียน ทั้งในและนอกห้องเรียน ได้แก่ ความสนใจต่อนักเรียน สร้างความเป็นกันเอง ให้ความรักความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา และชี้แนะแก่นักเรียนในการด้านการเรียน และด้านส่วนตัว

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นสาเหตุที่ทำให้ครูสายปฏิบัติการสอนเห็นว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการสอน และด้านการทำางานอื่นที่มีใช้การสอน จำแนกเป็น 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

2.1.2 อายุ หมายถึง อายุตั้งแต่แรกเกิดของครูสายปฏิบัติการสอนจนถึงปัจจุบันตามปีปฏิทินสากล

2.1.3 สถานภาพการสมรส ได้แก่

2.1.3.1 โสด

2.1.3.2 คู่

2.1.3.3 หม้าย

2.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูสายปฏิบัติการสอนปฏิบัติงาน คิดเป็นปีตั้งแต่เริ่มสอนในโรงเรียนใ้พหุอุดมศึกษา

2.1.5 รายได้ หมายถึง เงินเดือนและรายได้พิเศษในปัจจุบันของครูสายปฏิบัติการสอน

2.1.6 ระดับชั้นที่ทำการสอน ได้แก่

1. ระดับอนุบาล

2. ระดับประถมศึกษา

3. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

2.1.7 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของครูสายปฏิบัติการสอนที่สะท้อนถึงความรู้สึกนึกคิด และการแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งโดยผู้วิจัยได้แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey) เป็น 2 แบบ คือ

2.1.7.1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ เป็นลักษณะบุคลิกภาพของครูสายปฏิบัติการสอนที่รักความก้าวหน้า ชอบผ่นฝ่าอุปสรรค อารมณ์ร้อน ก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทำงานด้วยความรวดเร็ว และไม่ชอบการรอคอย

2.1.7.2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี เป็นลักษณะบุคลิกภาพของครูสายปฏิบัติการสอนที่ค่อนข้างเฉื่อยชา มีจิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อยๆ ไม่คาดหวังถึงผลสำเร็จในการทำงาน ไม่ชอบการฝ่าฝืนอุปสรรคต่างๆ อดทนรอคอยได้

2.1.8 สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ทางด้านจิตใจของครูสายปฏิบัติการสอนในการเผชิญต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยแสดงออกทางกาย อารมณ์ และการปรับตัวในการปฏิบัติงาน

2.1.9 ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตของครูสายปฏิบัติการสอนเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

2.2 ปัจจัยด้านครอบครัว หมายถึง สภาพการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับครูสายปฏิบัติการสอนและสมาชิกในครอบครัว ได้แก่

2.2.1 ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว หมายถึง สิ่งที่ครูสายปฏิบัติการสอนต้องปฏิบัติและรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวแต่ละเดือน ได้แก่ การดูแลสมาชิกในครอบครัว การหารายพิเศษเพื่อเป็นการจุนเจือครอบครัว การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ ในบ้าน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายส่วนตัว ค่าเช่าบ้าน หรือค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าผ่อนรถ และค่าเลี้ยงดูบุตรธิดา

2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง สภาพทั่วไปที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอนประกอบอยู่ ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนภายในโรงเรียน ได้แก่

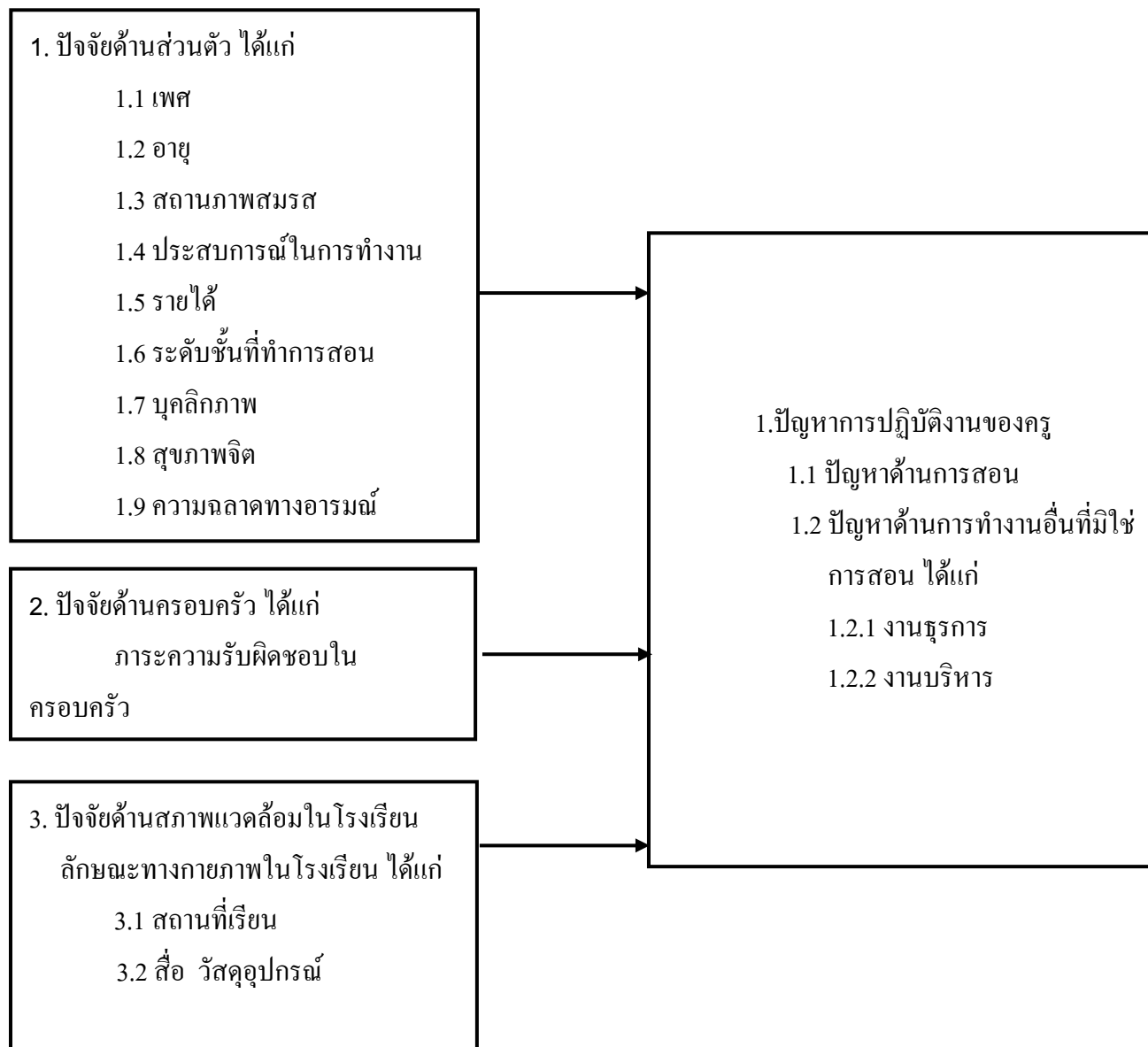
2.3.1. สถานที่เรียน หมายถึง ขนาดของห้องเรียนและห้องปฏิบัติการสอนเมื่อเทียบกับปริมาณนักเรียนและจำนวนวิชาที่สอน ต่อจำนวนครูสายปฏิบัติการสอน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของห้องเรียน และห้องปฏิบัติการความพร้อมของสถานที่เรียนปฏิบัติการในการสอนภาคปฏิบัติ

2.3.2. สื่อ อุปกรณ์ช่วยในการเรียนการสอน หมายถึง ปริมาณของสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนครูสายปฏิบัติการสอน และนักเรียน ความทันสมัย และคุณภาพการใช้งาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ระดับชั้นที่ทำการสอน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต และความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพ ในโรงเรียน ประกอบด้วย สถานที่เรียนและ สื่อ วัสดุอุปกรณ์

สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ส่งผลต่อ ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนไพฑูริยมศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน

1.1.1 ความหมายปัญหาการปฏิบัติงาน

กรณีการ พ้นศิริกุล (2521: 5) ให้ความหมายของปัญหาว่า หมายถึง อุปสรรคและความรู้สึกไม่สบายใจ

มัญญ แบนเจริญ (2522: 6) กล่าวว่า ปัญหา หมายถึง อุปสรรคและความรู้สึกไม่สบายใจ เป็นความวิตกกังวลและทุกข์ระทมใจ

ศิริลักษณ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2523: 6) กล่าวว่า ปัญหา หมายถึง ความคับข้องใจ กังวลใจ ลังเล ทุกข์และเศร้าใจ

“ปัญหาในการปฏิบัติงาน” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานฉบับพิมพ์ พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายของคำไว้โดยแยกความหมายของแต่ละคำออกมา ดังนี้

ปัญหา (น.,ป.) หมายถึง คำถาม ข้อสงสัย หรือข้อขัดแย้งในสิ่งที่คิดหรือปฏิบัติ

การ (น.) หมายถึง กิจการ งาน หรือธุระสิ่งที่ทำ

ปฏิบัติ (ก.) หมายถึง การประพฤติ ดำเนินการ

งาน (น.) หมายถึง กิจที่ทำ, สิ่งหรือเรื่องที่ทำ, หน้าที่, การที่ทำ

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ประมวลความหมายจากคำต่างๆ แล้วสามารถสรุปความหมาย “ปัญหาในการปฏิบัติงาน” หมายถึง ข้อขัดแย้งหรือข้อสงสัยในการทำงานหรือในด้านความคิดเห็นของการทำงาน

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า “ปัญหาในการทำงานของครูสายปฏิบัติการสอน” จึงน่าจะหมายถึง ข้อขัดแย้งหรือข้อสงสัยในการทำงานของครูสายปฏิบัติการสอน ทั้งในด้านความคิดเห็นและด้านการปฏิบัติในการทำงาน จนเป็นเหตุให้เกิดความไม่สบายใจ และเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงปัญหาในด้านการสอน และปัญหาด้านการทำงานอื่นที่มีใช้การสอน

1.1.2 ความหมายด้านการสอน

ในการปฏิบัติงานของครู การสอนเป็นงานที่สำคัญ และเป็นหน้าที่หลักของครู ได้มีผู้ให้ความหมายของการสอนไว้ดังนี้

พิสิฐ เมธาภัทร และธีรพล เมธิกุล (2531: 92-93) กล่าวว่า การสอน หมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักการและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

จินตนา สุขมาก (2534: 4) กล่าวว่า การสอน คือ การทำให้ความรู้และทักษะเกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างดีที่สุด เป็นการวัดประสบการณ์ชีวิตให้กับผู้เรียน

สุพิน บุญชูวงศ์ (2536: 4) กล่าวว่า การสอนเป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้คนได้มีประสบการณ์ที่ดี มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น จนสามารถดำรงชีพได้อย่างราบรื่น เป็นประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม

บุญชม ศรีสะอาด (2537: 2) กล่าวว่า การสอนมีความหมายหลายอย่าง เช่นเป็นการถ่ายทอดความรู้ การฝึกให้ผู้เรียนคิดและแก้ไขปัญหาต่างๆ การจัดสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน การสร้างหรือการจัดสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดแนวทางในการเรียนรู้

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การสอนเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้โดยการจัดสภาพแวดล้อม และกิจกรรมและประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดแนวทางในการเรียนรู้

1.1.3 การกิจและบทบาทหน้าที่ของครูด้านการทำงานอื่นที่มีใช้การสอน

1.1.3.1 งานธุรการ

งานธุรการในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงภารกิจและบทบาทหน้าที่ที่ครูต้องปฏิบัติ

ยุภาศรี ไพวรรณ (2536: 171) กล่าวว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูเกิดความเครียดทางอารมณ์ สรุปได้ดังนี้

- (1) งานในหน้าที่มากเกินไป
- (2) งานธุรการรบกวนการสอนของครู
- (3) ครูต้องทำงานพิเศษหลายอย่าง แต่ไม่ค่อยได้รับผลประโยชน์

ตอบแทนตามควร

(4) ครูบางคนทำงานธุรการโดยไม่ทำการสอน
กรมการแพทย์ (2537: 32-36) กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้ครูเกิด
ความเครียดได้แก่

- (1) งานมากเกินไปมีทั้งงานสอนและงานธุรการ
- (2) ทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถหรือความสนใจ
- (3) ทำงานได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มค่าทั้งเงินทอง การยอมรับและ
เชื่อถือ

(4) การอุทิศให้กับงานมากเกินไป
วรรณิ ลิ้มอักษร (2538: 39-42) ได้กล่าวถึงสาเหตุสำคัญที่มีอิทธิพล
ต่อสุขภาพจิตของครูอาจารย์ ดังนี้คือ

- (1) เป็นเจ้าหน้าที่การเงินของโรงเรียน
- (2) เป็นเจ้าหน้าที่สารบรรณของโรงเรียน
- (3) ไม่มีเวลาสอนเต็มที่ จะเกิดความผิดหวังที่ไม่ได้สอนนักเรียน
เต็มที่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2541: 8) กล่าวว่า ภารกิจที่
ครูอาจารย์ต้องปฏิบัติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ได้แก่ กิจการงานในหน้าที่ครู อาจารย์
ต้องปฏิบัติซึ่งบางอย่างมีผลกระทบกระเทือนต่อจิตใจของครู อาจารย์ เช่น การได้รับมอบหมายงานไม่
เป็นธรรม และทำให้ครู อาจารย์ต้องทำงานมาก

เซอร์ป (อุมาพร วิโรจน์รัตน์. 2544: 28 ; อ้างอิงจาก Sherip. 1972)
ได้กล่าวถึงสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครู อาจารย์ เกิดความเครียดทางอารมณ์ สรุปได้ดังนี้

- (1) งานในหน้าที่มากเกินไป
- (2) งานธุรการรบกวนการสอนของครู อาจารย์
- (3) ขอบกพร่องของสมุดประจำตัวนักเรียน
- (4) ครู อาจารย์บางคนทำงานธุรการโดยไม่ทำการสอน
- (5) ไม่สามารถตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กได้

จากการศึกษาความหมายของบทบาทและหน้าที่ ซึ่งมีความหมายเดียวกัน คือ
หมายถึง ภาระหน้าที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทอาชีพ และความคาดหวังของสังคม ในเรื่องบทบาทหน้าที่
ของครู ได้มีนักการศึกษาและนักวิจัย กล่าวถึงไว้หลายท่าน ดังนี้

ทวีป อภิสิทธิ์ (2524: 23) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูตาม Teachers Model ว่า
พิจารณาบทบาทหน้าที่ครู จากคำว่าครูในภาษาอังกฤษ คือ “ Teachers ” น่าจะจำแนกได้ดังนี้

T – Teaching คือ บทบาทของผู้สอน ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์

E – Ethics คือ บทบาทของผู้ส่งเสริมจริยธรรม ผู้มีคุณธรรมจริยธรรม

A – Academic คือ บทบาทของผู้มีหลักวิชา ถ่ายทอดวิชาและเป็นนักวิชาการ

C – Cultural Heritage คือ บทบาทของผู้สืบทอดมรดกวัฒนธรรม

H – Human Reaitage คือ บทบาทของผู้สร้างมนุษยสัมพันธ์ในชุมชน ผู้

สัมพันธ์อันดีกับศิษย์และคนทั่วไป

E – Evaluation คือ บทบาทของผู้วัดและประเมินผล

R – Research คือ บทบาทของผู้ค้นคว้าวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

S – Servic คือ บทบาทของผู้ให้บริการแก่ศิษย์และชุมชน

ยนต์ ชุมจิตร. (2530: 62) กล่าวโดยสรุปทั่วไป หน้าที่และความรับผิดชอบของครูที่สำคัญ ๆ มีดังต่อไปนี้

- (1) การสั่งสอนศิลปวิทยาการต่าง ๆ ให้แก่ศิษย์
- (2) การฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ตามต่าง ๆ ให้แก่ศิษย์
- (3) ปกครองดูแลความทุกข์สุขของศิษย์
- (4) การประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของศิษย์
- (5)การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
- (6) การจัดกิจกรรมเพื่อความเจริญงอกงามของศิษย์
- (7) การปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเรียบร้อยและมี

คุณภาพ

- (8) ดูแลสอดส่องป้องกันภัยพิบัติมิให้เกิดแก่ทรัพย์สินของโรงเรียน
- (9) การสร้างเสริมสมรรถภาพทางวิชาการให้แก่ตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- (10) การควบคุมตนเองให้ตั้งตนอยู่ในคุณธรรมของความเป็นมนุษย์และความ

เป็นครู

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2530: 294–327) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานของครู คือ การสอนตามที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน ส่วนเวลาที่เหลือครูจะต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในด้านการเตรียมการสอนและการประเมินผล ได้แก่ การศึกษาจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จัดทำบันทึกการสอน ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน รับผิดชอบและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับการใช้จริง ผลัดสื้อการสอนอย่างง่าย สร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลและประเมินผล ปรับปรุงเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐานและทันสมัยอยู่เสมอ เตรียมกิจกรรมเสริมการสอนให้นักเรียนตามความเหมาะสม เก็บหลักฐานงานที่ปฏิบัติอย่างเป็นระเบียบดูแลความประพฤติของนักเรียน

ดอดด์ (กนกรัตน์ สายเชื้อ. 2536: 42 ; อ้างอิงจาก Dodd 1970) กล่าวถึงหน้าที่ที่ครูทั่วไปในประเทศต่างๆ จะต้องปฏิบัตินอกเหนือการสอนว่ามีมากมายหลายประการ ซึ่งอาจสรุปได้เป็น 4 ประเภท คือ

(1) หน้าที่ทั่วไปของครูทุกคนหรือครูประจำชั้น ได้แก่ การบันทึกจำนวนนักเรียนที่มาเรียน ขาดเรียนทุกวัน และรวมเวลาเรียนตลอดจนหาจำนวนเฉลี่ยถึงสิ้นเดือน สำนวณจำนวนหนังสือเพื่อป้องกันการสูญหาย สำนวณโต๊ะเก้าอี้ภายในห้องเรียนอย่างน้อยภาคละครั้ง ทำสมุดประจำชั้น สมุดรายงานประจำตัวนักเรียนทำหน้าที่ปฐมพยาบาล พานักเรียนไปตรวจรักษาเมื่อเจ็บป่วย และเป็นผู้แนะแนวนักเรียน

(2) หน้าที่บริหารและธุรการ ได้แก่ ควบคุมการขายอาหาร ทำอาหาร ขายหนังสือ และอุปกรณ์รวมทั้งส่งมาขาย เก็บค่าบำรุงการศึกษาและออกไปเสร็จ ดูแลการทำสวนของโรงเรียนและการเงินที่ได้จากผลผลิต ดูแลการใช้รถของโรงเรียน จัดการป้องกันอัคคีภัยและการฝึกเตรียมพร้อมเมื่อเกิดเพลิงไหม้ และจัดประชุมผู้ปกครอง

(3) หน้าที่พิเศษของโรงเรียน ปกติครูจะมีหน้าที่พิเศษหนึ่งหรือสองอย่างทุกคน โดยแบ่งกันระหว่างคณะครู เช่น จัดกิจกรรมกีฬา ดูแลห้องสมุด เป็นที่ปรึกษาชุมชนกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียน เป็นครูฝึกดนตรี ดูแลงานยุวกาชาด ลูกเสือ ยุวเกษตรกร จัดละคร จัดแข่งกีฬา เป็นต้น

(4) หน้าที่พิเศษภายนอกโรงเรียน ครูในประเทศที่กำลังพัฒนามักจะได้รับมอบหมายหน้าที่นอกเหนือจากหน้าที่ประจำโรงเรียน เช่น คุมสอบ ตรวจข้อสอบ คิดคะแนนในการสอบต่างๆ ในจังหวัด ในเกือบทุกประเทศ ครูจะต้องพร้อมเสมอที่จะปฏิบัติหน้าที่ในระหว่าง ปิดเทอม เว้นเสียแต่กรณีที่ได้รับอนุญาตให้ตลอดปี เนื่องจากถือกันว่า การปิดภาคเรียนนั้นมีไว้สำหรับนักเรียน มิใช่สำหรับครู นอกจากนี้ ครูยังทำหน้าที่สำรวจสำมะโนประชากร เป็นกรรมการควบคุมการเลือกตั้งและหน้าที่อื่นๆ อีกมาก

เสรี ชัดเข้ม (2540: 10) ได้กล่าวถึงหน้าที่ครูที่สำคัญ มี 6 ประการ ดังนี้

- (1) ความรู้ด้านเนื้อหาวิชา (Knowledge of subject matter)
 - (1.1) ความสามารถในสาขาวิชาที่สอน
 - (1.2) ความรู้ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร
- (2) ความสามารถในการสอน (Instructional competenc)
 - (2.1) ทักษะการสื่อสาร
 - (2.2) ทักษะการจัดการ
 - (2.2.1) การจัดการขบวนการเรียนการสอน
 - (2.2.2) การจัดการความก้าวหน้าในการเรียน
 - (2.2.3) การจัดการเหตุการณ์ฉุกเฉิน

(2.3) ทักษะการสร้างและพัฒนารายวิชา

(2.3.1) การวางแผนรายวิชา

(2.3.2) การคัดเลือกและการสร้างอุปกรณ์การเรียนการสอน

(2.3.3) การใช้แหล่งทรัพยากรการเรียนการสอน เช่น ห้องถื่น ,สื่อ
ผู้เชี่ยวชาญ

(2.3.4) การประเมินผลรายวิชา อุปกรณ์การเรียนการสอน การสอน
และหลักสูตร

(3) ความสามารถด้านการประเมิน (Assessment competence)

(3.1) ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน

(3.2) ทักษะการสร้างแบบสอบและการบริหารการสอน

(3.3) แนวปฏิบัติในการให้คะแนน การจัดอันดับและการใช้ระดับคะแนน
กระบวนการ

(3.4) การบันทึกและการรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

(3.4.1) ความรู้เกี่ยวกับการบันทึกและรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการ
เรียน

(3.4.2) แนวปฏิบัติในการบันทึกและการรายงาน เช่น การรายงาน
แก่นักเรียน การรายงานแก่ผู้บริหาร การรายงานแก่ผู้ปกครอง
ผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง

(4) ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism)

(4.1) จริยธรรมวิชาชีพ

(4.2) เจตคติต่อวิชาชีพ

(4.3) การพัฒนาวิชาชีพ

(5) การบริหารแก่วิชา เช่น ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ ความช่วยเหลือครูใหม่ และเพื่อน
ร่วมวิชาชีพ การทำงานเพื่อองค์กรวิชาชีพ การวิจัยเกี่ยวกับการสอน

(5.1) ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่การงาน

(5.2) ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนและบริบทของโรงเรียน

(6) หน้าที่อื่นต่อโรงเรียนและชุมชน เช่น เป็นกรรมการที่ปรึกษาโครงการในชุมชน ให้
คำแนะนำในการจัดกิจกรรมชุมชน ส่งเสริมกีฬาชุมชน

ก๋อ สวัสดิทานิชย์ (จิตติมา วัดตูม. 2542: 11 ; อ้างอิงจาก ก๋อ สวัสดิทานิชย์.

2517) ได้เน้นบทบาทของครูว่า จะต้องค้นคว้าหาความรู้ในวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง มีความรักความเข้าใจ
ต่อเด็ก สามารถจัดหลักสูตรหรือบทเรียนให้เหมาะสมกับบุคลิกภาวะของเด็ก เป็นแบบอย่างที่ดีของเด็ก

ในด้านวัฒนธรรม ศีลธรรม กิจนิสัย สุขนิสัย และอุปนิสัย และหน้าที่สำคัญของครู คือ การสอน โดยครูจะต้องมีความสามารถในการสอน มีความสามารถในการค้นคว้าหาความรู้ในการสอน มีความสนใจอาชีพและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

บลูม (จิตติมา วัดตูม. 2542: 11 ; อ้างอิงจาก Bloom. 1976) ได้กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญของครู คือ การสอน ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญที่ครูจะต้องแสดงพฤติกรรมต่างๆ เริ่มจากการวางแผนการสอนโดยการค้นคว้าหาความรู้เรื่องของตนเองจะสอนมาอย่างดีก่อนแล้วจึงมาวางแผนการสอน โดยคำนึงถึงสิ่งที่นักเรียนจะได้รับจากการสอนของครู และจะต้องสอนให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถปรับตัวในสังคมได้ และในขณะที่สอนครูก็ต้องสามารถรับความรู้สึกและตอบสนองความต้องการของนักเรียน

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ภารกิจและบทบาทหน้าที่ของครู หมายถึง ภาระของครูที่ต้องรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อนักเรียน ต่อสังคม มีส่วนช่วยในการส่งเสริม กระตุ้น จัดประสบการณ์ ปลุกฝังค่านิยมให้กับนักเรียน มีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูและชุมชน และอาชีพครูนั้นต้องรับภาระหนักหลายด้าน ทั้งงานสอน งานแนะแนว การวัดผล งานวิจัย ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทำกิจกรรมพิเศษ ฝึกให้เด็กมีวินัยในตนเอง ทำสื่อการสอน ช่วยเหลือเพื่อนครูทำงานบริหาร งานธุรการและการร่วมมือกับชุมชนซึ่งภาระเหล่านี้ถูกกำหนดโดยลักษณะอาชีพและความคาดหวังจากสังคม ที่มีต่อตัวครู และในขณะเดียวกันสิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุให้ครูเกิดปัญหาที่ส่งผลต่อการทำงานในการปฏิบัติหน้าที่ของครูก็เป็นได้

1.1.3.2 งานบริหาร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กล่าวถึงการทำงานของครูให้สอดคล้องกับ นโยบายของโรงเรียน ซึ่งต้องมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลต่างๆ ดังนี้

1.1.3.2.1 สัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับ

ผู้บังคับบัญชา

การบังคับบัญชาในโรงเรียน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาควรเป็นไปในทางสร้างสรรค์ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันก็สร้างบรรยากาศให้ผู้บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะการรู้จักสร้างน้ำใจในการทำงาน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.2532 :11)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับ การปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน(Fiedler ;& Garcia. 1987:52)

วิจิตร อาวะกุล (2528: 170–175) เสนอแนะถึงการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การเรียนรู้นิสัยของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ถูกต้อง หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ พยายามช่วยป้องกันความผิดให้โดยหาวิธีที่ถูกต้องเป็นทางออกให้ อย่าก่อเรื่องกับเพื่อน ร่วมงานการทะเลาะเบาะแว้งทำให้เกิดการแตกแยก เกิดการไม่ไว้วางใจกัน เข้าหาผู้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับเวลาและโอกาส อย่ารบกวนในเรื่องเล็กๆ น้อย ๆ อย่างนิทล้าหลังจะเป็นการทำลายความสัมพันธ์และสร้างความขัดแย้ง ให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาตามฐานะ แสดงความขอบคุณสรรเสริญคุณความดีของผู้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร อย่างบ่งถึงความลำบากในการปฏิบัติงานต่อหน้าผู้บังคับบัญชา เพราะงานที่ยากลำบากจะเป็นโอกาสให้แสดงฝีมือ และประเมินตนเองเพื่อการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

อำนาจ แสงสว่าง (2540: 105–110) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นหัวใจที่สำคัญขององค์กร จะต้องเป็นบุคคลที่เป็นหลัก เป็นที่พึ่งอาศัยทั้งทางด้านการงาน การให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

สุพัฒนา เตชะติวงศ์ ณ อยุธยา (2541: 31) ให้เสนอแนะเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถจัดการเกี่ยวกับบุคคลและมีความสามารถการจัดการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมได้แก่ เครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องอำนวยความสะดวกที่ส่งผลต่อการการทำงานที่ดี เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบายควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีการนำข้อมูลจากสภาพจริงมากำหนดนโยบาย การมอบหมายงานและการสั่งการต้องชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับกำลัง มอบหมายงานแล้วต้องติดตามดูแลคอยให้ความช่วยเหลือ ยกย่องชมเชยเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในส่วนของผู้บังคับบัญชาควรจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัยสามารถบริหารงานให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเองกระทำได้โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การอ่านหนังสือและเอกสารทางวิชาการที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน เทคนิคและแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆ การเข้าสมาคมร่วมกิจกรรมต่างๆ การศึกษาค้นคว้าและวิจัยการทักษะวิชาการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานเพื่อหาประสบการณ์นอกจากนี้ควรปรับปรุงด้านสุขภาพอนามัยและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นให้ดีอยู่เสมอ จึงจะช่วยให้สามารถพัฒนาตนเองและเป็นที่เคารพศรัทธาของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

พิฟฟ์เนอร์ และเฟลส์ (พัสน์ สุสาโรจน์. 2545: 40 ; อ้างอิงจาก Pfeiffer ;& Fels. 1964) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กร อันมีเงื่อนไขจากพลังบังคับหลายด้านถ้าสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ก็ย่อมจะเกื้อกูลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะช่วยให้เกิดสภาวะสมดุลและเน้นสิ่งสำคัญประการหนึ่งคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องระลึกไว้เสมอว่า ต้องไม่ตัดสินใจเวลาโกรธ เพราะจะทำให้การตัดสินใจผิดไปจากที่ควรจะเป็น และต้องใช้ข้อเท็จจริงในการพิจารณาตัดสินใจด้วย

ฮัทซ์ (พัสน์ สุขสาโรจน์. 2545: 40 ; อ้างอิงจาก Hazt. 1976) ให้ความเห็นว่าคุณบริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การยกย่องสรรเสริญ ให้ความเชื่อถือ การปกป้องบุคลากรในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก การเอาใจใส่ดูแลสภาพความเป็นอยู่ทั่วไป การไว้วางใจในความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจในการบริหารงานสามารถใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ชลอ ธรรมศิริ (พัสน์ สุขสาโรจน์. 2545: 40 ; อ้างอิงจาก ชลอ ธรรมศิริ. 2516) ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาที่ดี ต้องไม่เบียดเบียนผลประโยชน์หรือความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต้องส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในการเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่ง หากกระทำได้เช่น นี้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับความรักเป็นการตอบแทน

ฟิลเดอร์ เชมเมอร์ และมอฮาร์ (พัสน์ สุขสาโรจน์. 2545 : 40 ; อ้างอิงจาก Fiedler Chemer ;& Mothar. 1976) ได้วิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการทำงาน การบังคับบัญชาราบรื่น เพราะความสัมพันธ์สร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานและช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานและก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ไม่ดี และมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอนได้

1.1.3.2.2 สัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับเพื่อนครู

การปฏิบัติงานองค์การหรือหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถด้านการงาน บุคลากรแล้ว ยังมากับผลของความสัมพันธอันดีของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย เพราะทำให้เกิดความร่วมมือเกิดพลังกลุ่ม พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ความรักผูกพันกับงาน และอบอุ่นเมื่ออยู่ในที่ทำงาน นอกจากนั้นแล้ว เพื่อนร่วมงานยังเป็นกำลังใจสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน

เสถียร เหลืองอร่าม (2527: 206) เน้นถึงบทบาทของเพื่อนร่วมงานว่าเพื่อนร่วมงานควรจะสร้างบรรยากาศทำงานอันดีที่พี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม แนะนำช่วยเหลือการงานซึ่งกันและกันปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ใฝ่ถามทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พุดจากกันด้วยความสนุกสนานและเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จด้วยดี

วิจิตร อวาทกุล (2528: 182-187) ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่าเราทำงานอยู่กับคนหลายคนก็ย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งกัน ไม่เข้าใจกัน และการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนนั้น ครูปฏิบัติดังนี้

- (1) เปิดฉากทักทายติดต่อก่อนหรือเข้าหาเพื่อนก่อน เป็นการให้ความสำคัญยกย่องแก่เพื่อนทำให้คนอื่นเห็นว่ามีค่า
 - (2) มีความจริงใจต่อเพื่อน ความสุจริตต่อบุคคลอื่นทำให้เราเป็นที่รักใคร่นับถือ
 - (3) หลีกเลียงการนินทาเพื่อน ผู้อื่นจะมองเราเป็นคนไม่ดี
 - (4) อย่าขัดท้อความผิดให้เพื่อน การขัดท้อเป็นการยกตนเหนือผู้อื่น เพื่อนฝูงไม่ยากร่วมงานด้วย ทำให้ขาดความร่วมมือ
 - (5) ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่ควร เป็นการให้กำลังใจสนับสนุนให้การยืนหยัดในความดีนั้นทุกคนชอบการยกย่องชมเชยเพราะเป็นอาหารใจ
 - (6) ให้ความร่วมมือในกิจการของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นคุณธรรมและเป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีตามหลักสังคหวัตถุ คือ “อิตถจริยา” ทำตนให้เป็นประโยชน์
 - (7) ให้เพื่อนได้ทราบในเรื่องที่เขารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องแสดงความปรารถนาดีต่อเพื่อนเพื่อจะเห็นใจเราเกิดความซาบซึ้งในน้ำใจไมตรีของเรา และเพื่อนเป็นมิตรที่ดีต่อกัน
 - (8) พึงความเห็นของเพื่อน ๆ บ้าง เป็นเพื่อนกันต้องให้เกียรติกัน โดยฟังเขาแสดงความคิดเห็นบ้าง ในหมู่เพื่อนต้องให้ความเสมอภาคกันในการแสดงความคิดเห็น ในการแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ๆ ที่เสนอแนะและการให้คำแนะนำบ้าง
 - (9) หลีกเลียงการทำตัวเหนือเพื่อน ต้องใช้มุทิตาจิต ความพลอยยินดีเข้ามาเป็นสิ่งที่แก้หรือขจัดออกไป
 - (10) ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย ไม่เอาความแตกต่างของตำแหน่ง หน้าที่ การงาน ยศศักดิ์ ฐานะมาเป็นเครื่องทำให้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เพื่อนมีความสบายใจพอใจ และจะเกิดความเลื่อมใสศรัทธา
 - (11) ใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนฝูง มีน้ำใจ ไม่เอาเปรียบ ไม่ค่อยแต่จะเอาใจของผู้อื่นฝ่ายเดียว เป็นการเห็นแก่ตัวและเอาเปรียบผู้อื่น
 - (12) ออกไปพบปะสังสรรค์บ้างตามสมควร การวิสาสะทำให้เกิดความเป็นญาติอย่างยิ่ง
- วิจิตร อวทะกุล (2528: 297–298) ได้เสนอแนะหลักในการปฏิบัติและฝึกหัดตนให้เข้ากับผู้อื่นได้และการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข ดังนี้
- (1) สร้างความรักในการทำงานอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ ให้เป็นผู้มีจิตใจรักงาน สนใจเอา จริงเอาจัง

- (2) ศึกษา เข้าใจ ตั้งใจและยอมรับนโยบาย ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน อย่าฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยง หัดเป็นผู้มีระเบียบวินัย และปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ
- (3) รู้จักเป็นผู้นำที่ดี และเป็นผู้ตามที่ดี
- (4) เป็นคนตรงต่อเวลาทั้งการนัดหมายและเวลาการทำงานมีความพร้อมเพียงในการทำงานต่างๆ ไม่เอาใจเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน
- (5) พยายามเป็นผู้มีเหตุผล ใจกว้าง รู้จักเคารพและฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่นำเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องอื่นมาเกี่ยวข้องกับงาน มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานเสียบ้าง
- (6) ไม่เคร่งเครียด เคร่งครัด ในการทำงานมากจนเกินไป ควรมีการยืดหยุ่น แต่ไม่ควรหย่อนยานในเรื่องระเบียบ และหลักเกณฑ์เกินจนเกินไปไม่มีเหตุผล
- (7) สามารถควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรม ไม่ให้มีลักษณะฉุนเฉียว โกรธง่าย ห้วนไหวต่ออารมณ์ เหตุการณ์ หนักแน่น อดทน รู้จักรักษาสภาพของร่างกายและจิตใจ สมบูรณ์แข็งแรง
- (8) พยายามเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มองผู้อื่นในแง่ดีเสมอ ไม่ยกตนข่มท่าน เคารพสิทธิและให้เกียรติ ยกย่องนับถือ ชมเชยผู้อื่นเสียบ้าง
- (9) มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน สร้างบรรยากาศในการสนทนาให้เป็นไปในทางที่ดีไม่ขัดต่อศีลธรรมและวัฒนธรรม
- (10) มีความร่าเริงยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน อารมณ์ดีในการทำงาน
- (11) มีความเอื้อเฟื้อมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานเป็นผู้รักการประนีประนอมกับผู้อื่น
- (12) มีความมานะบากบั่นในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หมั่นหาความรู้เพิ่มเติม

ซิดหทัย ผลานันท์ (2541: 36) กล่าวว่า การปฏิบัติงานองค์กรหรือหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถของบุคลากรแล้ว ยังมาจากผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานด้วย เพราะทำให้เกิดความร่วมมือ เกิดพลังกลุ่ม พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ความรักความผูกพันกับงาน นอกจากนี้เพื่อนร่วมงานยังเป็นกำลังใจสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน

พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542: 23) กล่าวว่า ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีการเปลี่ยนงานจะลดลง แต่ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดีการเปลี่ยนงานจะสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อนร่วมจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อชีวิตการทำงานของบุคคล เป็นแหล่งของการสนับสนุน การช่วยเหลือ การให้คำแนะนำและคำปรึกษาได้หากบุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ย่อมเกิดความสุขในการทำงาน ส่วนสัมพันธ

ภาพที่ไม่ดีต่อเพื่อร่วมงาน ย่อมก่อให้เกิดความเครียด ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้งานขาดคุณภาพได้ในที่สุด

สุชา จันทน์เอม (2543: 79) กล่าวว่ามนุษย์มีความจำเป็นในการติดต่อพึ่งพาหรือร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดทั้งในฐานะหน้าที่การทำงานและในฐานะเพื่อนมนุษย์ เมื่อสภาพสังคมเจริญขึ้นเมื่อใด ความทรงจำเป็นที่มนุษย์ต้องพึ่งพาอาศัยกันก็เพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ความสามารถในการเข้ากลุ่มชนและสังคมที่ตนเองเกี่ยวข้อง รวมทั้งได้รับความร่วมมือกัน ความเห็นอกเห็นใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ย่อมอำนวยความสะดวกให้แก่ตนเองและผู้ร่วมงาน อันจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพการงานในที่สุด

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 263–265) กล่าวว่า การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ต้องมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน กระทำตนให้เป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจได้ น่าคบหาสมาคม น่ารักใคร่ และนับถือในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน การสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับเพื่อนครูมีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานในการสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากรอื่นในโรงเรียน และมีส่วนดี ไม่ดีเกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอนได้

1.1.3.2.3 สัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับนักเรียน

ครูเป็นสาขาวิชาชีพหนึ่งในกลุ่มวิชาชีพทางการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชนที่ต้องเผชิญกับภาวะความเครียดทางอารมณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตามบทบาทที่รับผิดชอบ ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ปัญหาทางด้านระเบียบวินัยของนักเรียน ความไม่เอาใจใส่ในการเรียนของนักเรียน (กิตติ แสงเทียนฉาย. 2531: 1) เนื่องจากสภาพครอบครัวที่หลากหลายแตกต่างกันในด้านการอบรมเลี้ยงดู ย่อมต้องมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป

พฤติกรรมบางอย่างเป็นพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน เช่น การไม่ตั้งใจเรียนการคุยกันขณะครูสอน คุยกันขณะเข้าแถวเคารพธงชาติ หรืออยู่ในห้องประชุม เป็นต้น ซึ่งเหล่านี้จัดเป็นปัญหาด้านการเรียน และระเบียบวินัยของนักเรียน จากการศึกษาของกิตติ แสงเทียนฉาย (2531: 51-57) ได้ศึกษาสาเหตุของความท้อแท้ของครูประถมศึกษาสังกัดเทศบาลเขตการศึกษาที่ 7 พบว่าลำดับสาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความท้อแท้จากมากไปหาน้อยมีดังนี้

- (1) ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม
- (2) โรงเรียนไม่สามารถจัดการแก้ปัญหาระเบียบวินัยของนักเรียนได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ

(3) วัสดุอุปกรณ์การสอน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่พอเพียง

- (4) นักเรียนไม่มีความตั้งใจเรียน

(5) ไม่สามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ตั้งความหวังไว้ได้

(6) ขาดความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากผู้ปกครองของนักเรียน

วัลณี น้อยมณี (2534: 38–51) ได้ศึกษาถึงสาเหตุของความท้อแท้ของครู ประถมศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยได้สรุปลำดับสาเหตุของความท้อแท้จากมากไปหาน้อย ดังนี้

(1) วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพทรุดโทรม

(2) ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ได้ตั้งความหวังไว้

(3) นักเรียนมีปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการเรียน

(4) ขาดความร่วมมือช่วยเหลือจากผู้ปกครองนักเรียน

(5) นักเรียนไม่มีความตั้งใจในการเรียน

(6) นักเรียนไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียนเองได้

อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าปัญหาที่เกิดจากนักเรียนนั้น เป็นสาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนน่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน

1.2.1 งานวิจัยภายในประเทศ

1.1.2.1 ปัญหาการปฏิบัติงาน

อุโฆษ ปันสุวรรณ (2523: 51–52) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงาน และสุขภาพจิตของครูอาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ ปรากฏว่า ครูอาจารย์มีสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตดีกว่าครูอาจารย์หญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และครูอาจารย์ที่มีสภาพปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีสภาพการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน แต่มีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุมากมีสุขภาพจิตดีกว่าครูที่มีอายุน้อยนอกจากนั้นสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของครูทั้งโสดและสมรสแล้วไม่แตกต่างกันแต่ครูที่มีประสบการณ์ในการงานสอนมีสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตดีกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย

ไพศาล นาลินธมาร (2531: 28–75) ศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้สอนวิชาชีพ หลักสูตรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าครูสอนวิชาชีพส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องค่าตอบแทน การติดต่อประสานงานและพบว่า ครูสอน

วิชาชีพส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถความมั่นคงปลอดภัยขวัญกำลังใจ
สวัสดิการ สิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน

ทรงเดช โคตรสิน (2532: 132-134) ได้ทำการศึกษาปัญหาและความ
ต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในด้านการบริหาร
ทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีงานในหน้าที่มาก ไม่นำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้และการเก็บข้อมูลใน
ท้องถิ่นไม่สะดวกด้านยานพาหนะ

ชานนท์ บุรี (2535: 116) ได้ศึกษาปัญหาและการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน
วิทยาลัยสารพัดช่างเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร
คือไม่มีการวางนโยบายที่แน่นอนในวิทยาลัยทำให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยไม่ทราบแนวทางหรือ
นโยบายในการปฏิบัติงานว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใด

สุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544: 92-94) วิจัยเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหา
ในการปฏิบัติงาน และวิธีเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียน
ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหา
ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ได้แก่ อายุ สถานภาพคู่ ประสิทธิภาพในการทำงาน
บุคลิกภาพ ความภูมิใจในตนเอง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในห้องเรียน สัมพันธ
ภาพครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพครูกับนักเรียน

อุมาพร วิโรจน์รัตน์ (2544: 101) วิจัยเรื่องสุขภาพจิตและปัญหาในการ
ปฏิบัติงานของ ครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ครู
อาจารย์มีปัญหาการปฏิบัติงานภาพรวม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอน ด้านการ
บริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในโรงเรียน และด้านเศรษฐกิจ
ครอบครัวและค่านิยมอยู่ระดับน้อย

พัสนี สุขสาโรจน์ (2545: 72) วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติ
ของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ผลการวิจัยพบว่าสัมพันธภาพระหว่างครูกับ
ผู้บังคับบัญชา ครูกับเพื่อนร่วมงาน และครูกับนักเรียน ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงาน

วันทนา เจริญรัตนโชติ (2545: 79) วิจัยเรื่องการศึกษาความเครียดและ
วิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน ของครูประถมศึกษา กลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร
ผลการวิจัยพบว่าอายุ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพของครูกับเพื่อนร่วมงาน มี
ความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

กิตติพร ปัญญาภิบาล (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544 : 17 ; อ้างอิงจาก กิตติพร ปัญญาภิบาล. 2518) ได้ศึกษาถึงสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยได้ผลดังนี้

(1) ครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานในระดับสูง รองลงมาคือความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในการทำงานและมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับต่ำสุด รองลงมาคือเงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

(2) ผลการศึกษาปรากฏว่า สังเกต อายุราชการ และวุฒิทางครู โดยส่วนรวม ไม่ได้ทำให้ครูรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันและพบว่าองค์ประกอบที่เป็นเหตุให้ครูพึงพอใจและไม่พึงพอใจ คือ

- ก. เงินเดือน
- ข. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
- ค. ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม
- ง. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- จ. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ฉ. สภาพแวดล้อมการทำงาน

สุธรรม ประทานทรัพย์ (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544 : 18 ; อ้างอิงจาก สุธรรม ประทานทรัพย์. 2520) ได้ศึกษาปัญหาส่วนตัวและสภาพการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่สอนในกรุงเทพมหานคร กับครูที่สอนในจังหวัดใกล้เคียงประสบปัญหาส่วนตัว และปัญหาด้านสภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับศึกษาเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานพบว่า ครูชายและครูหญิงประสบปัญหาด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ครูโสดประสบปัญหาด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างจากครูที่สมรสแล้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับครูที่ประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน ประสบปัญหาด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ยนต์ ชุมจิต (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544 : 18 ; อ้างอิงจาก ยนต์ ชุมจิต. 2520) ได้ศึกษาสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานอันมีผลต่อสุขภาพจิตของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาที่ทำให้ครูอาจารย์ หงุดหงิดหรือไม่สบายใจ เกิดความวิตกกังวลต่างๆ เรียงตามลำดับความสำคัญของปัญหา คือ ครูอาจารย์บางคนเห็นประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ครูอาจารย์ชอบแบ่งกลุ่ม ครูอาจารย์บางคนชอบแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น ระเบียบบางอย่างหละหลวม ครูอาจารย์ประจำชั้นมีงานต้องทำมากกว่าครูพิเศษ

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอนมีปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยต่อไป

1.2.1.2 สัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับผู้บังคับบัญชา

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532: 167) ศึกษาความแปลกแยก กับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมและทัศนคติต่อสภาพการทำงานเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญ

ประนอม กิตติดุษฎีธรรม (2538: 89-90) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วย เส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ประดับ ชันทองทิพย์ (2539: ง) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของครูเทศบาล ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดลพบุรีโดยส่วนรวมมีความพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา

กรกฎ พลพานิช (2540: 66-77) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด(มหาชน) โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงาน จำนวน 243 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พัสนี สุขสาโรจน์ (2545: 66) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ผลการวิจัยพบว่าสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. (2544: 93) ได้ศึกษาสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับผู้บังคับบัญชามีความสำคัญที่จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูกับผู้บังคับบัญชาในองค์กรมีประสิทธิภาพได้ทั้งด้านดีและไม่ดี

1.2.1.3 สัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับเพื่อนครู

กล้า ทองขาว (2523: 52-55) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำนึ่ง นกแก้ว (2533: 61-63) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พอใจได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

อุบล ภัศระ (2535: 20) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล ตามแนวทฤษฎีเฮิร์ชเบอร์ก ระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2524 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2525 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับเพื่อนอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ส่วนใหญ่

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

หทัยา มัทยาท (2541: 103-104) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานและปัจจัยจากจิตใจที่เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดีจะส่งผลต่อการทำงานของพยาบาล

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับเพื่อนครู น่าจะมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของครูในด้านดีและไม่ดีได้

1.2.1.4 สัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับนักเรียน

บุญชม ศรีสะอาด (2524: 179) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบของผลการเรียนในโรงเรียนโดยใช้ผลการเรียนวิชาสังคมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยปรากฏว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเรียน ได้แก่ ความรู้พื้นฐานเดิม ความ

ถนัด ความสนใจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มโนภาพเกี่ยวกับตนเอง เวลาที่ใช้ในการเรียน อาชีพของบิดามารดา คุณภาพการสอน บรรยากาศในชั้นเรียน

วัลณี น้อยมณี (2534: 38–51) ศึกษาเรื่องความท้อทอยและสาเหตุของความท้อทอยของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมนักเรียนเป็นปัญหาหนึ่งในการทำงานของครู ได้แก่ ปัญหาพฤติกรรมนักเรียนทั้งด้านส่วนตัวและด้านการเรียน การไม่มีความตั้งใจในการเรียนของผู้เรียน การไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการขาดความร่วมมือจากผู้ปกครองนักเรียน

จินตนา มาพวง (ศรีระพร จันทะโนทก. 2538: 36 ; อ้างอิงจาก จินตนา มาพวง. 2519) ได้ศึกษาตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษาสาขาสังคมศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตและอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า ตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษาสาขาสังคมศาสตร์คือ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับวิชาที่สอน

ชิตหทัย ผลานันต์ (2541: 71) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายถึง ถ้าสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนดี ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน การให้ความรัก ความเอ็นดู ช่วยเหลือ อบรมสั่งสอนทั้งด้านการเรียนและเรื่องส่วนตัว และนักเรียนคอยช่วยเหลือครูทั้งด้านการงานและส่วนตัว จะส่งผลให้สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับนักเรียน จึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของครูในด้านดีและไม่ดีได้ ถ้าความสัมพันธ์นั้นมีการให้ความรัก ความเอ็นดู ความเข้าใจ ช่วยเหลือ และนักเรียนเคารพนับถือให้เกียรติก็จะทำให้เจตคติ ในการปฏิบัติหน้าที่ของครูมีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน

1.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1.2.2.1 ปัญหาการปฏิบัติงาน

เบอร์เกอร์ (อาร์ สวรรค์วานิช. 2522: 44–45 ; อ้างอิงจาก Bergeth. 1970) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำนวน 545 คน โดยพิจารณาปัจจัยสำคัญได้แก่ ปัจจัยสำคัญเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับคณะครู ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูกับความพึงพอใจในการสอน อัตราเงินเดือนกับเวลาที่ทำการสอน สถานภาพของครู ผลการวิจัยสรุปว่า

- (1) ครูที่มีประสบการณ์สอนมานานหลายปี จะมีขวัญในการทำงานสูง

(2) ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ ความพึงพอใจในการสอน มีวัสดุอุปกรณ์และมีความพึงพอใจที่ชุมชน ได้ให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี จะมีขวัญในการทำงานสูงเช่นเดียวกัน

(3) ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความพึงพอใจในการสอน และสถานภาพของครู รวมทั้งมีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ จะช่วยให้ครูมีขวัญดี

แคพเพลน และโอเตีย (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544 : 19 ; อ้างอิงจาก Kaplan ;& O'Dea. 1953) ได้ทำการวิจัยปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยการให้ครูเขียนรายการเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ได้แสดงผลการศึกษาไว้ ดังนี้ ภาระการทำงานของครูมากเกินไป (ร้อยละ 64) จำนวนนักเรียนในชั้นเรียนมากเกินไป (ร้อยละ 51) อาคารเรียนไม่เพียงพอ (ร้อยละ 50) งานต่างๆ ร่วมกับการสอน (ร้อยละ 49) ความล้มเหลวในการที่จะรายงานศักยภาพของนักเรียนได้เพียงพอ (ร้อยละ 48) ขาดความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับนักเรียน (ร้อยละ 44) ครูทำหน้าที่เลขานุการ (ร้อยละ 42) เครื่องอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์การสอนไม่เพียงพอ (ร้อยละ 40) โรงเรียนไม่สามารถจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล (ร้อยละ 39) และโรงเรียนขาดเงินทุนที่จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 37)

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ในการทำงานของครูนั้น ถ้ามีภาระหน้าที่มากเกินไปสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น อาคารสถานที่ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ในการสอนไม่เหมาะสมหรือเพียงพอแล้ว อาจทำให้เกิดความไม่พอใจ อันจะเป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตของครูอย่างมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้คล้ายคลึงกับผลการวิจัยของเมทเฟสเซล และชี (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544: 19 ; อ้างอิงจาก Metfessel ;& Shea. 1961) ที่ทำการวิจัยเพื่อหาสาเหตุที่ครูอเมริกันในโรงเรียนรัฐบาลลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ปีหนึ่งๆ เป็นจำนวนมาก ผลการวิจัยพบสาเหตุที่ทำให้ครูไม่พอใจในอาชีพของตน 50 ประการ ซึ่งแบ่งข้อค้ำข้องใจตามหัวข้อไว้ ดังนี้

(1) สภาพการทำงานของครู แบ่งเป็น

ก. เครื่องอำนวยความสะดวก และวัสดุใช้สอยสำหรับครู เช่น อ่างล้างมือ ตู้ โต๊ะ กระดาษ ดินสอ ฯลฯ มีจำนวนไม่เพียงพอ และมีคุณภาพต่ำ

ข. การบริการช่วยเหลือพิเศษ เช่น ไม่มีบริการทางด้านจิตวิทยา หรือหน่วยงานที่โรงเรียนจะส่งเด็กที่มีปัญหาไปรับการช่วยเหลือ

ค. ภาระหน้าที่ เช่น ครูต้องเตรียมการสอนมากเกินไป ครูต้องเสียเวลาไปกับ กิจกรรมนอกหลักสูตรมากเกินไป

ง. เรื่องอื่นๆ ตัวอย่างเช่น รายได้น้อย ถูกรบกวนหรือขัดจังหวะ

ในขณะที่การสอนโดยไม่จำเป็น

(2) ความสัมพันธ์กับฝ่ายบริหาร

ก. การประชุม เช่น การประชุมยึดถือโดยไม่จำเป็น

ข. การแบ่งงาน เช่น ครูถูกบังคับให้สอนในวิชาที่ไม่ถนัด หรือไม่เคย

เรียนมา

ค. สวัสดิการและความเป็นผู้นำ เช่น ขาดผู้นำในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับ

ประมวลการสอนและแบ่งหมุ่นักเรียนเพื่อสอน ผู้บังคับบัญชาไม่คำนึงถึงสวัสดิการส่วนบุคคลของครู

ง. เกี่ยวกับบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับครูไม่ดี

นาเปีย (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544: 19-20 ; อ้างอิงจาก Napier. 1966) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในรัฐเนบราสกา โดยใช้ประชากร 789 คน เมื่อปี พ.ศ.2529 ผลการวิจัยพบว่า การที่ขวัญในการปฏิบัติงานของครูจะสูงหรือไม่ นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย 13 ประการ คือ

(1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูที่มีความเข้าใจและเห็นคุณค่า

ของแต่ละคน

(2) ความสะดวกในการบริหารทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่น

(3) ครูได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย

(4) ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

(5) จัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ

(6) จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

(7) การมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ที่ได้เรียนมา

(8) ครูได้รับความยุติธรรมและมีความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน

(9) การได้รับการอบรมครูประจำการ

(10) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

(11) การมีนโยบายให้ลาได้อย่างเพียงพอ

(12) การจัดการสอนให้ครูได้เป็นอย่างดีเป็นธรรม และยุติธรรม

(13) ครูได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าเทียมกับอาชีพที่ได้รับการอบรมมาเท่ากัน

คลาก (อุมพร วิโรจน์รัตน์. 2544: 37 ; อ้างอิงจาก Clark. 1981) ได้ศึกษาองค์ประกอบแห่งความกดดันจากอาชีพครูของโรงเรียนรัฐบาล ในรัฐอาลาบามา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของงานที่ทำให้ครูอึดอัดใจมี 5 ประการ ซึ่งได้แก่ ความรู้สึกไม่พอใจในอาชีพ ความสัมพันธ์กับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน ปัญหาในการสอน และงานสอนหนักเกินไป

เซอร์จิโอวานี (อุมพร วิโรจน์รัตน์. 2544: 38 ; อ้างอิงจาก Sergiovanni. 1983) ได้รวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจากการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในรัฐนิวยอร์ก ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือในความสำเร็จของงานส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจ และครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ของชุมชน อัตราการทำงาน เงินเดือน เงินค่าตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐ องค์ประกอบที่ทำให้ครูลาออกจากงานได้แก่ รายได้ไม่สมดุลกับค่าครองชีพ ขาดการอุดหนุนจากรัฐในด้านสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัย และสภาพการทำงานไม่ดี นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งการงาน ระดับงานที่สอน สภาพที่อยู่อาศัย

วีคส์ (อุมพร วิโรจน์รัตน์. 2544: 38 ; อ้างอิงจาก Weeks. 1983) ได้ศึกษาเกี่ยวกับครูที่มีภาระหน้าที่ และบทบาทหลายประการ ได้แก่ การสอน การอบรม การถ่ายทอดวัฒนธรรม บทบาทในสังคม ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในสังคม สำหรับการปฏิบัติงานในโรงเรียนแล้วต้องช่วยงาน ด้านบริหารธุรการ และการบริการต่างๆ ผลการวิจัยพบว่า การที่ครูมีภารกิจค่อนข้างมาก เมื่อได้ทำต่อเนื่องเป็นเวลานานก็จะก่อให้เกิดความเครียดขึ้นนำไปสู่ความอ่อนล้าทางจิตใจและอารมณ์

วิกสตรอม (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544: 20 ; อ้างอิงจาก Wickstrom. 1971) ได้ทำการวิจัยหาระดับ และสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 373 คน โดยวิธีที่ให้ครูบอกถึงสิ่งที่เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการ คือ ความรู้สึกที่ได้รับการสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่ นโยบาย และการบริหาร สภาพการทำงาน และผลของงาน มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู สำหรับเพศ และตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์กับสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

คิวตูกัว (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544: 19-20 ; อ้างอิงจาก Quitugua. 1975) ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพอใจในการทำงานของครูมัธยมศึกษาในเกาะกวม

ผลการวิจัยพบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินเดือน เงินค่าตอบแทน สถานะครู และความช่วยเหลือของรัฐ องค์ประกอบที่ทำให้ครูลาออกจากงาน ได้แก่ รายได้ไม่สมดุลกับค่าครองชีพ ขาดการอุดหนุนจากรัฐในด้านสวัสดิการ เกี่ยวกับที่พักอาศัย และสภาพการงานไม่ดี นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งการงาน ระดับงานที่สอน สภาพที่อยู่อาศัย

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอนมีปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลประกอบงานวิจัยต่อไป

1.2.2.2 สัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับผู้บังคับบัญชา

อาร์โนลด์ และคณะ (วิลโลว์ พัวรักษา. 2541: 47 ; อ้างอิงจาก Arnold; et al. 1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญกับความเป็นบุคคลในการทำงานจะมีลักษณะดังนี้คือ น่าเชื่อถือ น่าเคารพมีมนุษยสัมพันธ์และสร้างความอบอุ่นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน

ออนท์เจส (พัสนธิ์ สุขสาโรจน์. 2545: 43 ; อ้างอิงจาก Ontjes. 1974) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่กับความพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของครูใหญ่แบบยึดงานเป็นหลัก ทำให้ครูมีความพอใจในการทำงานมากกว่าพฤติกรรมของครูใหญ่ที่ยึดสัมพันธภาพส่วนบุคคล และพฤติกรรมของครูใหญ่ที่ยึดสายกลางกับยึดงานเป็นหลัก ทำให้ครูมีความพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เซอร์จิโอวานี (พัสนธิ์ สุขสาโรจน์. 2545: 43 ; อ้างอิงจาก Sergiovani. 1973) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยวิธีการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างครูที่อยู่ในเขตการศึกษาต่างๆ ของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวเจอร์ซีย์ จำนวน 3,382 คน ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือในความสำเร็จของงานส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในเรื่อง ความไม่ยุติธรรมและฐานะของอาชีพมากที่สุด เพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียนที่ทำการสอน ไม่มีผลทำให้องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจ

คลาวิทเตอร์ (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547: 63 ; อ้างอิงจาก Klawitter. 1986) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีแบบของผู้นำที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูงจะทำให้ครูพึงพอใจที่จะ

ปฏิบัติงานด้วยมากกว่าผู้นำแบบอื่น นอกจากนี้คณะครูยังมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานกับนักเรียนและชุมชน

ฟีแมน (Foeman. 1988: 297-A) ศึกษาเรื่องการควบคุมดูแลและความสัมพันธ์การจัดการองค์การงานที่ยากแก่การควบคุม ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

กลิสสัน และดริก (Glisson ;& Durick. 1988: 61) ศึกษาเรื่องความคาดหวังกับการทำงานและการจัดการองค์การในการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่าผู้บังคับบัญชาหรือความเป็นผู้นำเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในเรื่องความผูกพันของบุคคลในองค์การ

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับผู้บังคับบัญชามีความสำคัญมากต่อประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของครู

1.2.2.3 สัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับเพื่อนครู

ฮิลล์ (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2533: 81 ; อ้างอิงจาก Hill. 1984 : 94-A) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจการทำงาน 5 ด้าน พบว่า เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความผูกพันกับหน่วยงานได้

เซอร์จิโอวานนิ (ชูชาติ เป้าเจริญ. 2537: 39 ; อ้างอิงจาก Sergiovanni. 1973) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลทำให้เกิดความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของครูโดยการสัมภาษณ์ครูกลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาต่างๆ ของมอนโรเคาน์ตี้ รัฐนิวยอร์กจำนวน 3,382 คน พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

คลาก (จารุวรรณ ศรีสว่าง. 2542: 32 ; อ้างอิงจาก Clark. 1981) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความกดดันจากอาชีพครูของครูโรงเรียนรัฐบาล ในรัฐอาลาบามา พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบของงานที่ทำให้ครูยึดอัดใจในการทำงาน

เพอริส (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544: 47 ; อ้างอิงจาก Peris. 1980) ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยเปิดของนักศึกษา ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่ต้องศึกษาด้วยตนเอง โดยอาศัยสื่อประสม จะมีปัญหาด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมากขึ้น โดยจะรู้สึกโดดเดี่ยว เหงา เนื่องจากไม่มีเพื่อนร่วมปรึกษาในเรื่องการเรียน จึงไม่รู้วิธีที่จะสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

เชลดอน (มณฑนา มานะประสพสุข. 2546: 32 ; อ้างอิงจาก Sheldon. 1974) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ระดับปริญญาเอก พบว่าการเกี่ยวข้องทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความสัมพันธ์ภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับเพื่อนครูมีความสำคัญมากต่อความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของครู ในด้านความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร

1.2.2.4 สัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับนักเรียน

บุธ (วิลาส บุญทองขาว. 2527: 16 ; อ้างอิงจาก Buth. 1942) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่พยายามทำความรู้จักกับเด็ก ให้ความเห็นอกเห็นใจเด็ก รู้จักส่งเสริมการเรียนรู้ตามความต้องการและความสนใจของเด็ก เด็กจะเรียนได้ดี มีความขยันหมั่นเพียรในการเรียน และมีความสามารถปรับตัวได้สูงซึ่งกับครูที่มุ่งสอนโดยวิธีกดดันให้เด็กยอมรับความต้องการของตนผลที่สุดเด็กจะไม่พอใจในตัวครูและเรียนไม่ไหว

ไทเลอร์ (จิตรฐิกานต์ สบายจิตร. 2542: 16-17 ; อ้างอิงจาก Tyler. 1964) ได้ศึกษาสัมพันธภาพระหว่างครูนักเรียนในอุดมคติ ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพที่ดีในอุดมคตินั้น ครูต้องการมีการสื่อความเข้าใจที่ดีกับนักเรียน เป็นมิตรที่ดี ให้ความรัก เอาใจใส่และยอมรับนักเรียน

เลวิส, โลเวลและเจสซี (จิตรฐิกานต์ สบายจิตร. 2542: 16-17 ; อ้างอิงจาก Lewis, Lovell and Jessee. 1965) ศึกษาสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยศึกษากับนักเรียนเกรด 6 จำนวน 644 คน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่มีการรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีกับครูประจำชั้นจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ฟิตเลอร์ (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544: 47 ; อ้างอิงจาก Feitler. 1980) ได้ทำการศึกษาครูจำนวน 3,300 คน ในระดับชั้นที่ 12 ผลการวิจัยปรากฏว่า ครูถูกกดดันเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กและสาเหตุความเครียดอันดับ 1 ของครูมาจากนักเรียนเพียงคนเดียว หรือ 2 คน ซึ่งมีความประพฤติไม่เรียบร้อยมากกว่าการขาดวินัยของนักเรียนทั้งหมดในชั้นเรียนหรือนักเรียนทั้งโรงเรียน และยังมีตัวแปรทางด้านอื่นที่ทำให้ครูมีความเครียด เช่น เงินเดือนต่ำ ขาดโอกาสก้าวหน้า และการแบ่งชั้นเรียนของนักเรียน

ไรอัน (พระมหาประยูร สุขะใจ. 2548: 39 ; อ้างอิงจาก Ryan. 1960) กล่าวว่า ลักษณะของครูที่ดีอย่างหนึ่งคือ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน เช่น มีความเข้าใจนักเรียน แสดงความเป็นเพื่อน ช่วยเหลือปัญหาส่วนตัวเช่นเดียวกับปัญหาการเรียน ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ทำงานดี ยอมรับความสามารถและความคิดเห็นของนักเรียน ส่งเสริมและให้กำลังใจนักเรียน เป็นต้น

ทีดแมน (พระมหาประยูร สุยะใจ. 2548: 39 ; อ้างอิงจาก Tiedman. 1942) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครู ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมัธยมศึกษาจะไม่ชอบครูแบบเผด็จการที่มีนิสัยข่มขู่ ปราศจากความเห็นอกเห็นใจ และการสอนแบบใช้อำนาจทั้งหลายนั้นเด็กยิ่งโตขึ้นเท่าใดก็จะมีความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ยิ่งขึ้น

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความสัมพันธ์ภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับนักเรียน มีความสำคัญมากที่จะมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว

2.1.1.1 เพศ

แคลสเนอร์ และยูลแมน (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532: 59 ; อ้างอิงจาก Krasner ;& Ullman. 1974) กล่าวว่า เพศเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้นักแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ แตกต่างกันไป เช่น ในด้านการปฏิบัติงาน แม้ว่าในปัจจุบันความแตกต่างในแง่ความสามารถในการทำงานระหว่างเพศจะลดน้อยลงทุกที แต่ความแตกต่างระหว่างเพศก็ยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะตั้งแต่เกิดผู้หญิงกับผู้ชายต่างก็มีโลกทางสังคมที่แตกต่างกัน เช่น การเรียนรู้บทบาท ความคาดหวังทางสังคม ค่านิยม เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบหรือลักษณะของพฤติกรรมที่ถูกอบรมสั่งสอน อันมีผลไปถึงบทบาททางสังคม งานอดิเรก การกีฬา การพักผ่อน และความคาดหวังในอนาคต

2.1.1.2 อายุ

อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู เพราะ

ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์สูง มีวุฒิภาวะ มีความสุขุมรู้จักชีวิต สามารถปรับตัวให้เข้ากับความเป็นจริงได้มากขึ้น แมสเลซ (สรวรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547: 29 ; อ้างอิงจาก Maslach. 1986) สอดคล้องกับความคิดเห็นของทัตนา บัญทอง (2533: 190) ที่ว่าปกติคนเราเมื่ออายุมากขึ้นความคิดความอ่านและการมองปัญหาจะชัดเจนมากขึ้นความคิดและการกระทำจะค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนไปตามด้วย จากการวิจัยของฟอร์ม และเกสชเวนเดอร์ (สรวรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547: 29 ; อ้างอิงจาก Form ;& Geschwender. 1962) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดย

คำนึงถึงอายุของคนงานเหล่านั้น ผลปรากฏว่าคนงานที่มีอายุสูงกว่าจะมีความพึงพอใจในงานของเขา มากกว่าคนงานที่มีอายุน้อยกว่า ซาเลห์และโอทิส (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547: 29 ; อ้างอิงจาก Saleh ;& Otis. 1964) พบว่าองค์ประกอบด้านอายุเป็นตัวแปรสำคัญในการตรวจสอบความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นเรื่อยๆ ตามอายุที่เพิ่มขึ้นและจะลดลงเมื่อใกล้เกษียณอายุ ซึ่งแมสเลซ (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547: 29 ; อ้างอิงจาก Maslach. 1986) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่า ผู้ที่มีอายุน้อยและมักมีฐานะเป็นปีกแผ่นมั่นคงทางด้านการเงินและการงาน

นวลอนง ศรีชัยรัตน์ (กมลลักษณ์ ทองสมศรี. 2541: 32 ; อ้างอิงจาก นวลอนง ศรีชัยรัตน์. 2534) กล่าวว่าอายุของบุคคลเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ ซึ่งในคนปกติเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัยและบุคลิกภาพทั้งทางด้านความคิดและการกระทำ โดยจะค่อยๆ ปรับเปลี่ยนไปตามวัยบุคคลที่มีอายุมากขึ้นได้ทำงานหลายประการ มองโลกกว้างไกล ครอบคลุมและลึกซึ้งทำให้วุฒิภาวะเพิ่มขึ้น

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน การทำงานในกลุ่มที่ใช้วิธีพิจารณาผลงานของบุคคล ความท้อแท้ของครู วุฒิภาวะทางกายและจิตใจของบุคคล การใช้อารมณ์และพฤติกรรมการทำงานโดยสัมพันธ์ในทางบวกแต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานในสายตาของหัวหน้างาน

2.1.1.3 สถานภาพสมรส

ครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญมาก คนที่มีครอบครัวแล้วไม่ยึดงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียว จึงมีความเสี่ยงกับความล้มเหลวและผิดหวังในงานน้อยกว่าคนโสด เพราะต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัวด้วย (เตือนใจ ชันติสิทธิ์. 2535: 13) โดยเฉพาะครอบครัวที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันจะมีความรักความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจกันและกัน รู้จักให้อภัยและยังมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน อาจมีความกดดันมากกว่าคนโสด อันเป็นผลมาจากความขัดแย้งในครอบครัว

แมสเลซ (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547: 42 ; อ้างอิงจาก Maslach. 1986) กล่าวว่าคนที่สมรสแล้วมีความเหนื่อยหนายน้อยกว่าคนโสดเป็นเพราะครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญมาก คู่สมรสที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันจะมีความรักความเข้าใจแลความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน รู้จักให้อภัยกันและยังมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ คนที่มีครอบครัวและคนโสดจะให้ความสำคัญในงานแตกต่างกัน คนที่มีครอบครัวจะไม่

ทุ่มเทปฏิบัติงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียว แต่มีความต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัว จึงมีความทะเยอทะยานแข่งขันและแสวงหาความก้าวหน้าในงานซึ่งเสี่ยงกับความล้มเหลวและผิดหวังน้อยกว่าคนโสด

ฝน แสงสิงแก้ว (2526: 10) กล่าวว่า ถ้าครอบครัวเป็นสุข ภายในบ้านก็จะมี ความอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจเป็นอันดีต่อกัน มีการเชื้อฟังกกัน ร่วมมือกัน แต่ถ้าหากครอบครัวไม่สงบสุขและอารมณ์ของสมาชิกในครอบครัวก็ไม่เป็นสุขแล้ว ความอบอุ่นและความพอใจในชีวิตจะไม่มี จะมีแต่ความหงุดหงิดฉุนเฉียว สุขภาพของบุคคลทุกด้านทั้งร่างกายและจิตใจตลอดจนการงานต่างๆ ที่ตามมาจะปรวนแปรไปในทางไม่ดี

ประพาพรรณ บุรีรัตน์ (2535: 69) ได้กล่าวถึงข้อสังเกตของผู้เชี่ยวชาญว่า คนที่แต่งงานแล้วอาจมีความกดดันมากกว่าคนโสดอันเป็นผลมาจากความกดดันขัดแย้งระหว่างสมาชิกในครอบครัว

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สถานภาพสมรสนั้นมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ผู้วิจัยจึงนำเอาสถานภาพการสมรสเข้ามาเป็นตัวแปรหนึ่งของปัญหาการปฏิบัติงาน

2.1.1.4 ประสพการณ์ทำงาน

ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์ (2535: 67) กล่าวว่า เป็นเพราะประสพการณ์จากสิ่ง ที่พบเห็นแตกต่างกัน บางคนได้รับความกดดันจากประสพการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ต่อไป คนที่มีประสพการณ์ในการทำงานนั้นย่อมมีความชำนาญและมีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กรไปด้วย และการที่บุคคลเริ่มเข้าทำงานซึ่งมักเกิดกับบุคคลที่เพิ่งจะจบการศึกษา มีอายุน้อย ประสพการณ์ในการทำงานที่มีอายุน้อยหรือไม่มีเลย ประกอบกับความแปลกใหม่ในสถานที่ทำงาน และความไม่คุ้นเคยกับระบบทำงาน จะทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ไม่สามารถปรับตัวได้ (สรวรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547: 42 ; อ้างอิงจาก Maslach. 1986) สิ่งเหล่านี้อาจก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับอารี สวรรค์วานิช. (2521: 79) และชลิท พูลศิลป์ (2527: 171) ได้ศึกษาอายุราชการกับความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกและ สุธรรม เดชนครินทร์. (2531: 124) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า ครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากจะมีความพึงพอใจในบริหารและปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานน้อย

2.1.1.5 รายได้

เงินเดือนถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานแก่บุคคลที่ทำงานในหน่วยงาน เป็นสิ่งจูงใจดึงดูดคนให้ทำงาน รวมทั้งยังเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน (ไพ

รัตน์ จุ่นเกตุ. 2545: 28 ; อ้างอิงจาก สมชาย หิรัญกิตติ. 2542 ; ไพโรจน์ สิตปรีชา. 2535) ได้มีผู้รู้กล่าวถึงความหมายของเงินเดือนไว้ดังนี้

กิ่งพร ทองใบ (2541: 6) กล่าวว่าเงินเดือนหมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นรายเดือนมีรูปแบบที่แน่นอนในช่วงระยะเวลาการจ่ายแต่ละครั้ง

บุญเสริม รวมทรัพย์ (2542: 10) กล่าวว่าเงินเดือน หมายถึง เงินที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้รับเป็นรายเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติหน้าที่

ดูบริน (กมลลักษณ์ ทองสมัคร. 2541: 35 ; อ้างอิงจาก Dubrin. 1990) กล่าวว่าพวกเราไม่สามารถมีเงินใช้จ่ายในปัจจุบันชีวิตแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความกดดันและความวิตกกังวล

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เป็นรายเดือนหลักการและความสำคัญของเงินเดือน การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรใดๆ ก็ตาม สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญกับผู้ปฏิบัติหน้าที่มากที่สุดก็คือ เงินเดือน การที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้รับเงินเดือนเป็นที่พอใจ เหมาะสมกับค่าครองชีพก็จะทำให้มีความพึงพอใจและปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานนั้นๆ ตลอดไป

2.1.1.6 เอกสารเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

2.1.1.6.1 ความหมาย

รุช (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 41 ; อ้างอิงจาก Ruch. 1953) กล่าวว่าบุคลิกภาพ คือ ตัวเราทั้งตัว หรืออัตตะที่แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาและพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมานั้น จะเป็นกระจกเงาที่สะท้อนความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของบุคคลนั้นๆ

ศรีธรรม ฐานะภูมิ (2535: 14) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัย หรือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกซ้ำๆ เพื่อตอบสนองและปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพสังเกตได้จากการแสดงออกหลายด้านของบุคคลนั้น เช่น ความสามารถ ความสนใจ ลักษณะเด่น ทัศนคติ ภาพพจน์เกี่ยวกับตนและความประพฤติ

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2539: 5-6) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ส่วนภายนอกคือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กริยา ส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก เช่น สติปัญญา ความถนัด อารมณ์ ค่านิยม ลักษณะต่างๆ ของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกจากกันได้อย่างเด็ดขาด และสามารถเปลี่ยนแปลง

ได้ตามกาลเวลา การเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพมีทั้งส่วนรวม เป็นลักษณะสากลของมนุษย์ทุกชาติ ทุกภาษา และลักษณะส่วนบุคคลที่เรียกว่า ลักษณะเฉพาะตัว

อัลลพอร์ท (สุภัททา ปิณฑะแพทย์. 2542: 173 ; อ้างอิงจาก Allport. 1937) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า เป็นการจัดระเบียบในการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับระบบร่างกายและจิตใจ นำไปสู่การปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับโลกภายนอก

ไอเซนค์ (ศิริกุล ดันทุลาภะ. 2542: 39 ; อ้างอิงจาก Eysenck. 1970) แสดงทัศนะว่าบุคลิกภาพ คือการจัดระบบระเบียบลักษณะของบุคคลในด้านอารมณ์ สติปัญญา รูปร่าง ซึ่งเป็นสิ่งบ่งชี้การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของบุคคล

กิลฟอร์ด (ถวิล ชาราโกชน; และ ศรีณย์ ดำริสุข. 2543: 124 ; อ้างอิงจาก Guilford. 1959) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า เป็นแบบแผนของคุณลักษณะอันเฉพาะตัวบุคคล

สุชา จันทน์เอม (2544: 95) ได้สรุปความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึงรวมถึงลักษณะสำคัญต่อการปรับตัวของบุคคล ได้แก่ รูปร่าง หน้าตาท่าทาง ความสามารถ แรงจูงใจ และการแสดงออกทางอารมณ์ และผลที่เกิดจากประสบการณ์

กูด (พัสนี สุขสาโรจน์. 2545: 22 ; อ้างอิงจาก Good. 1973) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นภาพรวมของพันธุกรรมและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

เบอร์นาร์ด (พัสนี สุขสาโรจน์. 2545: 22 อ้างอิงจาก Bernard. 1970) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพเป็นภาพรวมทั้งหมดของลักษณะทางกายภาพ พฤติกรรม แนวโน้มการกระทำความสามารถซึ่งอยู่ภายใน และที่แสดงออกให้เห็น

อารี พันธุ์ณี (2546: 67) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึงแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ บุคลิกภาพภายนอกและภายใน ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ และบุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลเป็นการแสดงออกทั้งด้านการกระทำและความคิดซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ต่างๆที่บุคคลที่ได้รับ

2.1.1.6.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

ฉลอง ภิมยรัตน์ (2521: 29-30) กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพมี 2 ด้าน คือ ด้านพันธุกรรม เป็นการถ่ายทอดยีนจากพ่อ แม่ หรือ บรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน และด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530: 41-44) กล่าวว่าปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพประกอบด้วยพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล ดังนี้

(1) พันธุกรรม หมายถึง สิ่งที่ถ่ายทอดทางยีน ซึ่งเป็นลักษณะทางกายภาพ เช่น ความสูง - ต่ำ ลักษณะเส้นผม สีของผิว ชนิดของโลหิต โรคภัยไข้เจ็บบางชนิด และข้อบกพร่องทางร่างกายบางชนิด เช่น ตาบอดสี ศีรษะล้าน นิ้วเกิน มือติดกัน ลักษณะเหล่านี้เป็นอิทธิพลของพันธุกรรมทั้งสิ้น

(2) สิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อพัฒนาการของมนุษย์ ทั้งทางกาย จิตใจ และบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคคลที่อยู่รอบๆ ตัว ครอบครัว กลุ่มคน และวัฒนธรรม ซึ่งจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อบุคลิกภาพ ทัศนคติ และพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

(3) ช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล แสดงถึง ระดับพัฒนาการทางร่างกาย และจิตใจ อันเกิดจากอิทธิพลร่วมระหว่างพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

มูส และมูส (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537: 106 ; อ้างอิงจาก Moos ;& Moos. 1968) กล่าวว่า บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล บรรยายภาศในครอบครัว การเผชิญปัญหา มีความสัมพันธ์กัน เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพก้าวร้าว มีความขัดแย้งในใจ มักจะมาจากครอบครัวที่ปฏิเสธหรือไม่ยอมรับบุตรหรือธิดา ครอบครัวที่ปล่อยปละละเลยบุตรมากเกินไป หรือครอบครัวที่ควบคุมบุตรธิดามากเกินไป ทำให้บุตรหรือธิดาเป็นสมาชิกของครอบครัวนั้นมิวิธีการเผชิญปัญหาที่ไม่เหมาะสม เช่น มักจะแสดงอารมณ์โกรธ สู้อยู่โดยไม่มีเหตุผล หรือบางครั้งอาจจะใช้วิธีการหลีกเลี่ยงในการเผชิญปัญหา ส่วนครอบครัวที่มีบรรยากาศของความรัก เอื้ออาทร ให้ความอบอุ่น ให้ความสนใจ เอาใจใส่ดูแลบุตรธิดา สมาชิกของครอบครัวนั้นก็จะมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออก มีเหตุผล มีความสามารถในการตัดสินใจ พิจารณาข้อดี ข้อเสีย ก่อนลงมือกระทำหรือตัดสินใจตกลงใจ ซึ่งผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพดังกล่าวและอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น ส่วนใหญ่ที่จะใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบสู้โดยคำนึงถึงเหตุผลประกอบ

2.1.1.6.3 ประวัติความเป็นมาของบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี

บุคลิกภาพแบบ เอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปี ค.ศ. 1960 เนื่องมาจากนายแพทย์โรสเซนแมน (Rosenman) และนายแพทย์ฟรืดแมน (Friedman) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจ ว่ามี บุคลิกภาพบางอย่างที่แปลกไปจากผู้ป่วยโรคอื่นๆ จากการสังเกตเหตุการณ์บางอย่างใน

คลินิกโรคหัวใจของเขาพบว่า แก้วอี้ที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตรงนั้น จะมีรอยสักเฉพาะตรงขอบแก้วอี้เท่านั้น แสดงว่าคนไข้ส่วนใหญ่ที่นั่งตรงขอบแก้วอี้ ซึ่งทำให้เขาคิดว่าคนเช่นนี้จะต้องเป็นคนที่ทำอะไรรับร้อน นั่งแก้วอี้แต่ตรงขอบ เพื่อจะได้ลุกขึ้นได้รวดเร็ว คล้ายกับลักษณะของความพร้อมที่จะเคลื่อนไหวได้ทันที จากความคิดนี้ทำให้เขาคิดว่าน่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่าผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อว่าเป็นสาเหตุสำคัญของโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้นพบว่าการมีโคเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวาน และความอ้วน เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ดังนั้น เขาจึงใช้เวลา 8 ปี ในการร่วมกันศึกษาและวิจัยบุคลิกภาพของผู้ป่วยโรคหัวใจ ในที่สุดก็พบว่า มีบุคลิกภาพชนิดหนึ่งซึ่งต่อมาเขาให้ชื่อว่า บุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพที่ตรงข้ามเรียกว่า บุคลิกภาพแบบ บี การค้นพบบุคลิกภาพแบบ เอ นั้นถือว่าการค้นพบที่สำคัญเพราะบุคลิกภาพแบบ เอ เป็นปัจจัยเสี่ยงกว่าปัจจัยทางกายภาพทุกตัว ถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้เป็นโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง หรือโรคหลอดเลือดแดงกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ แล้ว คนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะถือว่าเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สูงที่สุด ของการเป็นโรคหัวใจ (เกษม กลัดแพร. 2537: 36 ; อ้างอิงจาก รังสิต ห่มระฤก. 2532)

จากประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี นั้น ฟรีดแมนและโรสเซนแมน (เกษม กลัดแพร. 2537: 35 ; อ้างอิงจาก Friedman ;& Rosenman. 1974) ได้สรุปลักษณะของบุคลิกภาพแบบ A และบุคลิกภาพแบบ B ดังนี้

บุคลิกภาพแบบ เอ (Type A Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพเร่งร้อน ชอบการแข่งขัน และก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มากๆ ในเวลาน้อย มีความรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความพยายามในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทนไม่ได้กับงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น ถูกกระตุ้นให้รู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย (เกษม กลัดแพร. 2537: 35 ; อ้างอิงมาจาก Friedman ;& Rosenman. 1974)

บุคลิกภาพแบบ บี (Type B Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพไม่รีบร้อน ไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อยๆ เฉื่อยๆ ชอบการพักผ่อน มีการดำเนินชีวิตแบบง่ายๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน และไม่ชอบการทำงานในเวลาอันรีบด่วน (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533: 18)

2.1.1.6.4 การวัดบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี

แบบวัดบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ในปัจจุบันมี 3 แบบวัด คือ (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533: 21 : อ้างอิงจาก Strube ; and Other. 1987)

แบบวัดที่ 1 แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview : SI) แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการวัดการแสดงออกทางด้านกายภาพ ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ โดยมุ่งหวัง

ให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมของตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ที่ทำให้คนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ไม่สามารถทนได้ เช่น สถานการณ์ที่ทำให้โกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันกันอย่างมาก

แบบวัดที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพแบบเอ ของ เฟรมมิงแฮม

(Framingham Type A Scale : FTAS) เป็นแบบวัดรายงานของตนเอง เช่นเดียวกับแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงผลักดันให้เกิดความสำเร็จ วัดความรู้สึกถึงเวลาในการทำงานที่ผ่านไปอย่างรวดเร็ว และการวัดความรู้สึกกดดันในการทำงาน

แบบวัดที่ 3 แบบสำรวจการกระทำของเจนกินส์ (Jenkins Activity

Survey หรือ JAS) เป็นแบบสำรวจแบบรายงานตนเอง ซึ่ง อัจฉรา วงษ์วัฒนามงคล. (2533: 21) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อไปในระดับบัณฑิตศึกษา ได้นำแบบสำรวจการกระทำของเจนกินส์มาปรับปรุงเป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่คล้ายกับแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง แต่ดัดแปลงให้เป็นแบบสอบถามชนิดปรนัย จากผลการใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพที่ได้ปรับปรุงแล้ว พบว่า คนที่ได้คะแนนสูงจากแบบสอบถามนี้ จะมีบุคลิกภาพแบบเอ ส่วนคนที่ได้คะแนนต่ำจะเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบบี โดยแบบสอบถามนี้จะวัดความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะสถานการณ์ในการทำงาน ความกดดันในการทำงานและสถานการณ์การแข่งขัน

2.1.1.7 เอกสารเกี่ยวกับสุขภาพจิต

2.1.1.7.1 ความหมาย

ฝน แสงสิงแก้ว (2521: 57) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะของชีวิตที่มีสุขภาพและผู้ที่มีความสุขจิตดี คือ ผู้ที่สามารถปรับตนเองอยู่ได้ด้วยความสุข ในโลกซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ได้

ชวนพิศ ทองทวี (2533: 271) กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง สุขภาพทางจิตใจที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ทุกสถานการณ์ โดยปราศจากความคับข้องใจ หรือกังวลใจ

วีระ ไชยศรีสุข (2533: 14) กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ ไม่มีความเจ็บป่วยใดๆ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างดี โดยไม่มีความหวาดหวั่น

จตุพร เฟิงชัย (2534: 1) ได้กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง การที่มีจิตใจเข้มแข็ง มั่นคงสมบูรณ์ สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ยังดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสุข ดังนั้น ผู้มีสุขภาพจิตที่ดี จึงหมายถึง ผู้ที่ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์และสุขภาพจิตดีด้วยพร้อมทั้ง

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2534: 6) กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ทางจิตใจของมนุษย์ ที่ช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตและปรับตัวในสังคมได้อย่างเหมาะสม มี

ความสุขมีสมรรถภาพในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น สามารถทำประโยชน์ให้กับตนเอง และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) (สุโท เจริญสุข. 2535: 175 ; อ้างอิงจาก WHO. 1975) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ปรับตัวให้มีความสุขอยู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสุขอย่างสุขสบาย รวมทั้งสนองความต้องการของตนเองในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ

สุภา มาลากุล ณ อยุธยา (2537: 4) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพของจิตใจที่สามารถทำงานได้ปกติ มีผลเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมกับวัย เพศ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างดี โดยบุคคลนั้นไม่ต้องมีความคับข้องใจ และหมายถึงการกระทำพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการของบุคคลเป็นการลดความเครียดทางอารมณ์หรือเป็นการปรับตัวเพื่อสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม เช่น วัฒนธรรม เพศ เศรษฐกิจของสังคม

ประยูรศักดิ์ เสรีเสถียร์ (2539: 443-44) ได้สรุปความสำคัญของงานสุขภาพจิตว่าอาจแบ่งเป็น 3 ด้าน ซึ่งเป็นผลจากความกว้างของขอบเขตที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) ครอบคลุมองค์ประกอบของชีวิตทั้งหมดในการดูแลด้านสุขภาพที่สมบูรณ์ จำเป็นต้องประกอบด้วยการดูแลแบบองค์รวม

(2) ครอบคลุมทุกระดับขององค์กรสถาบันในสังคม

(3) ครอบคลุมตลอดซึ่งชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดต่างก็มีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันนอกจากนี้กิจกรรมที่เป็นการพัฒนาการทางด้านสังคมของมนุษย์

พริททิพย์ ศรีตระกูล (2541: 13-14) ได้สรุปว่า สุขภาพจิตมีความสำคัญและจำเป็นมาก เพราะสุขภาพจิตในสังคมปัจจุบันมีความสำคัญมากในการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นสุขภาพกาย หรือสุขภาพจิตก็เป็นสิ่งจำเป็น และต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ถ้าเกิดสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นก็จะกระทบไปทั้งระบบของร่างกายก็จะกระทบไปทั้งระบบของร่างกาย ก็จะทำให้สุขภาพจิตเสียไปได้ ดังนั้นจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพจิต และหาทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นเพื่อที่จะได้มีสุขภาพจิตดีและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสุขภาพจิตเป็นความสามารถของบุคคลในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดจนความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันได้

2.1.1.7.2 แนวคิดและความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพจิตของครู

งานของครูเป็นผู้ถ่ายทอดค่านิยม วัฒนธรรมอย่างลึกซึ้งแก่เด็ก

ความคุ้นเคยในโรงเรียนและความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนมีผลต่อความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจของเด็กแต่ละคน ดังนั้น สังคมจึงต้องการครูที่มีสุขภาพอนามัยดีทั้งร่างกายและประสาทหรืออาจกล่าวได้ว่า ต้องการครูที่มีสุขภาพจิตสมบูรณ์ (วรรณ อาภากุล. 2545: 32 ; อ้างอิงจาก Fenton. 1954) แต่เนื่องจากครูเป็นบุคคลในสังคมซึ่งอยู่ในภาวะบุคลุชนเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป ครูแต่ละคนมีความคิด ความรู้สึก ค่านิยม เจตคติ ขนบธรรมเนียมประเพณี ความต้องการ การแสดงออกในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ประสบการณ์ ชีวิตส่วนตัวของแต่ละคนที่แตกต่างกันออกไปในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าบุคคลผู้เป็นครูสามารถรู้จักตนเองและเข้าใจธรรมชาติของตนเอง ความคิดความรู้สึกของตนเอง ย่อมเป็นหนทางที่จะนำไปสู่การเข้าใจในตัวบุคคลอื่น และสามารถเลือกรูปแบบความสัมพันธ์ที่เหมาะสมแก่ผู้บริหารเพื่อนร่วมงานและนักเรียนได้

ก. ลักษณะสุขภาพจิตของครู

วนิช บรรจง (วรรณ อาภากุล. 2545: 32 ; อ้างอิงจาก วนิช บรรจง 2507) ได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่มีสุขภาพจิตดีไว้ดังนี้ คือ

- (1) มีความพอใจและภาคภูมิใจในกิจการงานที่ตนทำอยู่
- (2) เป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในการทำงานให้เกิดประโยชน์
- (3) มีความชื่นบานในหน้าที่ของตน
- (4) มีความเมตตากรุณาต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน

การที่ครูมีสุขภาพจิตสมบูรณ์ (วรรณ อาภากุล. 2545 32 ; อ้างอิงจาก สุโท เจริญสุข. 2515) จะสามารถดำรงชีวิตด้วยความสบายใจในสังคม พร้อมทั้งจะร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนครูอย่างเกิดผล มีความสามารถในการสอนนักเรียนได้ผลเป็นที่น่าพอใจ และมีชีวิตครอบครัวราบรื่นเป็นสุข

วีระ ไชยศรีสุข. (2533: 61) ได้กล่าวว่าสุขภาพจิตครูประกอบไปด้วย

- (1) ลักษณะของครูที่มีสุขภาพจิตดี ได้แก่
 - (1.1) มีความกระตือรือร้น สนใจนักเรียน และกิจกรรมในโรงเรียน
 - (1.2) มีความสามารถที่จะแสดงความร่วมมือ ความเป็นมิตร และ

ความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น

- (1.3) ยอมรับในความผิดพลาด หรือความบกพร่องของตน
- (1.4) มีความอดทน ความเมตตากรุณา ความเข้าอกเข้าใจ ความ

จริงใจ และความยุติธรรมกับนักเรียน

- (1.5) ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างสุภาพ และเป็นประชาธิปไตย
- (1.6) รู้จักยกย่องชมเชยนักเรียนที่กระทำความดี
- (1.7) แสดงออกซึ่งกริยามารยาทอันดีงาม

(1.8) สามารถช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่างๆ ของนักเรียนทั้งปัญหาการเรียน และปัญหาส่วนตัว

(1.9) มีความประพฤติ และการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี แก่เพื่อนครู นักเรียน และบุคคลอื่นๆ

(1.10) แสดงความคิดเห็น ความเชื่อ และเจตคติที่ดี

(1.11) มีอารมณ์ขันที่ดีสามารถแสดงความรู้สึกสนุกสนานได้อย่างเหมาะสม

(1.12) มีสุขภาพทางกายดี คล่องแคล่ว ว่องไว และกระฉับกระเฉง

(1.13) มีความสนใจในกีฬา การแสดงทางศิลปะ และกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรมอื่นๆ

สำหรับครูที่มีสุขภาพจิตเสื่อมนั้น จะสังเกตได้จากลักษณะต่อไปนี้ คือ อารมณ์เสียอย่างไม่มีเหตุผล ไม่มีความอดทน อดกลั้น ไม่ยุติธรรม เรียกร้องสิ่งตอบแทนอยู่เสมอ ขาดความเป็นมิตร ขาดความมีเสน่ห์ ขาดความน่ารัก ไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความเมตตากรุณา มีท่าทางอวดดี ทะนงตน หยิ่ง จุกจิกจู้จี้ เจ้าระเบียบ และเป็นคนประเภทสมบูรณ์ที่สุด (Perfectionnist)

(2) ครูเป็นสมาชิกคนหนึ่งในสังคม เช่นเดียวกับคนอื่นๆ ในยุคปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ อันเป็นสาเหตุของสุขภาพจิตเสื่อม สาเหตุที่ทำให้ครูมีสุขภาพจิตเสื่อม ได้แก่

(2.1) ขาดเจตคติและวิญญานของความเป็นครู

(2.2) เกิดความขัดแย้งกับผู้บริหารโรงเรียน หรือกับเพื่อนครูด้วยกัน

(2.3) ไม่ได้รับสวัสดิการเพียงพอทั้งที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและส่วนตัวบ้านพักครูไม่มีการเบิกค่ารักษาพยาบาล ขาดแคลนอุปกรณ์การสอน ฯลฯ

(2.4) การไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม เช่น จากการที่ครูเคยได้รับการยกย่องว่าเป็น “แม่พิมพ์ของชาติ” มาเป็นการตำหนิว่า “ใครๆ ก็เป็นครูได้”

(2.5) งานของครูในโรงเรียนมากเกินไป มีลักษณะจำเจ ซ้ำซาก น่าเบื่อหน่าย

(2.6) รายได้ของครูไม่เพียงพอ และไม่เกิดความสมดุลกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่มีปัญหาเรื่องนี้คือครูในระดับประถมและระดับมัธยม

(2.7) การนัดทนากการไม่เพียงพอ ไม่มีเวลาออกกำลังกาย หรือไปร่วมกิจกรรมทางสังคม วัฒนธรรมต่างๆ

(2.8) การเผชิญกับนักเรียนที่มีปัญหาสุขภาพจิตบ่อยๆ พลอยทำให้ครูมีสุขภาพจิตเสียตามไปด้วย

(2.9) ไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าจากผู้บริหาร

(2.10) ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

(2.11) มีปัญหาทางด้านครอบครัว

สุขภาพจิตระหว่างครูกับครูนั้น คือ หลักจิตวิทยาอันหนึ่งของวิชามนุษย์สัมพันธ์สุขภาพจิตจะเกิดขึ้นได้เมื่อครูกับครูรักกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันเอง เห็นใจกันเอง เข้าใจความต้องการของซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะในการอยู่ร่วมกัน หรือการที่ต้องปกครองกันในสถาบันต่างๆ มนุษย์ในการปกครองที่อยู่ร่วมกันนั้นมีความต้องการในลักษณะของความรู้สึกสำคัญๆ อยู่ 4 ประการ คือ

ประการที่ 1 ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) คือการเกิดความรู้สึกว่าโรงเรียนนี้เป็นของเขา เพื่อนร่วมงานทุกคนเป็นเพื่อนของเรา เราควรมีส่วนร่วมในการสร้างความเจริญงอกงาม ดังนั้นเมื่อมีการงานใด ต้องพยายามให้ทุกคนได้มีส่วนช่วย อย่าพึงกระทำคนเดียวให้คำนึงว่าทุกคนมีฝีมือ มีความสามารถด้วยกันทั้งนั้นมิใช่เรามีความสามารถเพียงคนเดียว ถ้าทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ เขาจะเกิดความรู้สึกในด้านความเป็นเจ้าของขึ้นมาเอง เช่น การช่วยกันตกแต่งสถานที่ห้องทำงาน หรือห้องพัสดุให้สวยงาม เมื่อทุกคนได้ช่วยกันคนละไม้คนละมือ ทุกคนก็จะช่วยกันดูแลรักษา เพราะมีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของต่อสถานที่นั้นๆ จึงเกิดเป็นความรักและความหวงแหนขึ้นมา

ประการที่ 2 ความรู้สึกอยากให้อยากยกย่อง (Sense of Recognition)

ความรู้สึกนี้มีด้วยกันทุกคน ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ว่าเมื่อใดกระทำการสิ่งใดลงไปแล้ว ไม่ว่าจะได้ผลมากน้อยเพียงไรก็อยากให้อื่นยอมรับความสามารถของตน การแสดงความรู้สึกยกย่องคนอื่นควรรู้จักใช้คำว่า “ขอบใจ ดีใจ และยินดีด้วย” เป็นสิ่งที่ทำให้เขาภาคภูมิใจ มีขวัญและกำลังใจในการที่จะมุ่งมั่นทำงานอื่นๆ ต่อไป

ประการที่ 3 ความรู้สึกต้องการโอกาส (Sense of Opportunity) ครูทุกคนต้องการโอกาสในการก้าวหน้า เมื่อมีโอกาสมากเท่าใดก็จะก้าวไปให้ไกลที่สุดเท่าที่จะทำได้ เป็นต้นว่า ครูน้อยอยากเป็นครูใหญ่ อาจารย์อยากเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์อยากเป็นรองศาสตราจารย์ ดังนั้นถ้าต้องการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตดี ก็ไม่ควรไปกีดกันโอกาสอันดีของบุคคลอื่น นอกจากนี้ครูยังมีความรู้สึกต้องการโอกาสในด้านอื่นๆ อีก เช่น โอกาสที่จะมีบ้านเป็นของตนเอง โอกาสที่จะเป็นข้าราชการยศขั้นหนึ่ง ฯลฯ

ประการที่ 4 ความรู้สึกต้องการความมั่นคง (Sense of Security) งาน

ใดที่มีความสุข มีความมั่นคง มนุษย์ทุกคนต้องการความมั่นคงนี้รวมความไปถึงสวัสดิภาพในการทำงาน และครอบครัว ตลอดจนหลักประกันของสังคมในอนาคต เช่น เมื่อเวลาเจ็บไข้ได้ป่วยสามารถรับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เมื่อเกษียณอายุก็ได้รับเงินบำนาญบำนาญ ดังนั้นถ้าให้การรับรองแก่บุคคลว่าเขาจะเกิดความมั่นคงด้านการงาน ครอบครัว และสังคมแล้ว จะเป็นสิ่งสร้างสุขภาพจิตใจการอยู่ด้วยกัน

2.1.1.7.3 การวัดสุขภาพจิต

สุขภาพจิตของบุคคลสามารถวัดได้ทั้งสภาวะร่างกายและจิตใจ

โดยทั่วไปแล้วการวัดสุขภาพจิตมีสองลักษณะ คือ การวัดสุขภาพจิตของบุคคลทั่วไป กับ การวัดสุขภาพจิตของคนไข้จิตเวช ซึ่งแบบวัดทั้งสองแบบนี้มีลักษณะแตกต่างกันมาก การวัดสุขภาพจิตของบุคคลทั่วไปมักจะเกี่ยวกับด้านความวิตกกังวล อาการทางกายและมโนภาพแห่งตนหรือความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง (ชิระวัฒน์ นิจนตร. 2526 : 26 ; อ้างอิงจาก Bloom ; and Others. 1975) ในการวัดสุขภาพจิตของบุคคลด้วยการวัดความวิตกกังวลทางด้านต่างๆ และการวัดอาการผิดปกติทางกายนี้ มีผู้พบในการวิจัยหลายเรื่องว่า ปริมาณความวิตกกังวล และปริมาณหรือความถี่ของการป่วยไข้ของบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับความรู้สึกเป็นทุกข์ หรือการปราศจากความสุขของบุคคล (ดวงเดือน พันธุมนาวัน; และเพ็ญแข ประจันปัจฉิก. 2524: 6-7 ; อ้างอิงจาก Wilson. 1967) อีกทั้งดวงเดือน พันธุมนาวัน; และเพ็ญแข ประจันปัจฉิก. (2524: 7) ได้สรุปว่าวิธีการวัดระดับสุขภาพจิตของบุคคลอย่างน่าเชื่อถือได้มากที่สุดวิธีหนึ่งคือ การวัดความรู้สึกวิตกกังวลในด้านต่างๆ และการสอบถามอาการป่วยไข้ และการผิดปกติทางกายของบุคคล แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพจิตของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถาม ไทย จี เอช คิว 60 THAI GHQ 60 ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคนอื่นๆ (2539)

2.1.1.8 เอกสารเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

2.1.1.8.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

บาร์ออน (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2542: 29 ; อ้างอิงจาก Bar-on.

1992) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นชุดของความสามารถส่วนตัวด้านอารมณ์และด้านสังคมของบุคคล ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเขาในการต่อกรกับข้อเรียกร้อง และแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมทั้งหลายได้เป็นอย่างดี

โดนัลด์สัน (คมเพชร ฉัตรสุกกุล; และผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2544:

12 ; อ้างอิงจาก Donaldson. 1997) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และมีความสำคัญมากกว่าเชาว์ปัญญา บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ จะรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของตนเองสามารถที่จะเผชิญความเครียดได้อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่น มีเป้าหมายในชีวิต มองโลกในแง่ดี และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

ฟอกซ์ และสเปคเตอร์ (คมเพชร จัตรศุภกุล และผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์.

2544: 4 ; อ้างอิงจาก Fox ;& Spector. 2000) ได้ให้ความหมายว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง สามารถใช้สติ และปัญญาในการบริหารอารมณ์ หรือควบคุมอารมณ์ของตนเอง และสามารถรู้จักใช้อารมณ์อย่างฉลาด

เมเยอร์และซาโลเวย์ (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2543: 14 ; อ้างอิง

จาก Mayer ;& Salovey. 1997. Emotional Development and Emotional Intelligence) ได้ให้ความหมายว่าความฉลาดทางอารมณ์นั้นเปรียบเสมือน ความสามารถของบุคคลในการรับรู้ และแสดงอารมณ์นั้นออกมา สามารถที่จะแยกแยะ และประสมประสานความคิดกับอารมณ์ มีความเข้าใจและสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างมีปัญญา และไหวพริบตลอดทั้งสามารที่จะควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ทุกสถานการณ์

โกลแมน (กรมสุขภาพจิต. 2543: 3 อ้างอิงจาก Goleman. 1998)

ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า หมายถึงความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง และความรู้สึกของผู้อื่น จนสามารถบริหาร หรือจัดการกับอารมณ์ของตนเพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ

ทศพร ประเสริฐสุข (2543: 94) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์

หมายถึง ความสามารถลักษณะหนึ่งของบุคคลที่จะตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเอง และของผู้อื่นสามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน ตลอดจนสามารถระอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการที่จะเผชิญกับอุปสรรคและข้อขัดแย้งต่างๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักจัดความเครียดที่จะขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันมีค่าของตนได้ สามารถชักนำความคิด และการกระทำของตนในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในฐานะผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างมีความสุข จนประสบความสำเร็จในการเรียน (Study Success) ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) ตลอดจนประสบความสำเร็จในชีวิต (Life Success)

พระราชวรมนี (กรมสุขภาพจิต. 2543: 2) ให้ความหมายของความ

ฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นการใช้อนุญญากำกับอารมณ์ที่ออกมาให้มีเหตุผล เป็นการแสดงอารมณ์ความรู้สึกออกมาในแต่ละสถานการณ์ โดยถือว่าอารมณ์ความรู้สึกนั้นเป็นพลังให้เกิดความประพฤติ ซึ่งถ้าพลังขาดปัญญากำกับก็เป็นพลังบอด ปัญญาจึงเป็นตัวที่จะกำกับชีวิตของเราให้การแสดงออกเป็นไปในทางถูกต้อง

พระธรรมปิฎก (กรมสุขภาพจิต. 2543: 2) ได้กล่าวถึงความฉลาดทาง

อารมณ์ว่าอารมณ์คือสภาพจิตนั่นเอง และสภาพจิตก็โยงไปถึงพฤติกรรมความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เพราะอารมณ์หรือสภาพจิตนั้นอาศัยพฤติกรรมเป็นช่องทางสื่อสารการแสดงออก เมื่ออารมณ์หรือสภาพจิตได้รับการพัฒนา ซึ่งช่องทางขยายขอบเขตและปลดปล่อยด้วยปัญญาให้สื่อสารแสดงออกได้ผลดี

ด้วยพฤติกรรมทางกาย วาจา ก็นับได้ว่าระบบความสัมพันธ์แห่งพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาเข้ามาประสานบรรจบเป็นองค์รวม ซึ่งเมื่อดำเนินไปอย่างถูกต้องก็จะอยู่ในภาวะสมดุล ให้เกิดผลดีทั้งแก่ตนเองและคนอื่น ตลอดจนสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งหมด

คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf. 1997: 21) ได้ให้

ความหมายว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจ และรู้จักใช้พลังงานด้านอารมณ์ของตนเป็นรากฐานในการสร้างสัมพันธภาพ และโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น

จากเอกสารงานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถของบุคคลในการที่จะดำรง ชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในตนเอง เข้าใจในผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีแรงจูงใจตนเอง มีความยืดหยุ่น สามารถจัดการความรู้สึกขัดแย้งภายในได้ด้วยตนเอง มองโลกในแง่ดี ตลอดจนมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และการแสดงออกของตนเองได้อย่างเหมาะสม

2.1.1.8.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

เทอดศักดิ์ เดชคง (2542: 62–65) ได้อาศัยหลักทางพุทธศาสนา เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้

(1) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ซึ่งอาศัยธรรมหมวดพรหมวิหาร 4 เป็นตัวแทนของความเห็นใจ

(2) สติ (Awareness) อาศัยธรรมข้อสติปัฏฐาน 4 จะช่วยให้จิตสงบจากความว้าวุ่น ทำให้เข้าใจความหมายของชีวิต

(3) การแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง (Conflict solving/Stress management) แบ่งความขัดแย้งทางอารมณ์ในตนเองและความขัดแย้งระหว่างบุคคล หรือธรรมชาติ การแก้ไขทำโดยการใช้ปัญญา ตามธรรมะหมวดอริยสัจ 4 เพื่อให้ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

โดนัลด์สัน (คมเพชร จัตรศุกกุล; และผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2544:

12 อ้างอิงจาก Donaldson. 1997) กล่าวว่า โครงสร้างที่สำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ควรจะประกอบด้วย

(1) Emotional Self – Awareness คือ การรับรู้ ตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง สามารถควบคุม จัดการและแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีสติที่สามารถตระหนักรู้และรับรู้ได้ว่าขณะนี้กำลังคิดอะไร ทำอะไร รู้สึกอย่างไร ตลอดจนสามารถรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม

(2) Self – Motivation คือ มีแรงจูงใจตนเอง มีพลังใจมีแรงบันดาลใจที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมายในชีวิต

(3) Stress Tolerance คือ สามารถอดทนอดกลั้น ยืนหยัด

ต่อความเครียดได้สามารถอดทนอดกลั้นต่อสภาพต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสามารถเผชิญ
ต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดได้อย่างเหมาะสม

(4) Flexibility คือมีความยืดหยุ่น ไม่ยึดมั่นถือมั่น จนทำให้ปรับตัว
ไม่ได้

(5) Impulse – Control คือมีความสามารถที่จะควบคุมสิ่งที่มา
กระตุ้นจิตใจของตนเอง

(6) Optimism คือ การมองโลกในแง่ดี

บาร์ออน (คมเพชร ฉัตรศุภกุล; และผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2544: 10 ;
อ้างอิงจาก Bar-On. 1998. และกรมสุขภาพจิต. 2543.) ได้กำหนดโครงสร้างความฉลาดทางอารมณ์
โดยแบ่งเป็นโครงสร้างหลัก 5 ด้าน และองค์ประกอบย่อย 15 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 องค์ประกอบภายในตนเอง (Interpersonal Skills) ประกอบด้วย

(1.1) Emotional Self-Awareness การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง คือ
ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเอง

(1.2) การเคารพในศักดิ์ศรีของตนเอง คือความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ
และศรัทธาตนเอง

(1.3) Assertiveness การกล้าแสดงออก คือความสามารถในการแสดง
ความรู้สึก ความเชื่อ ความคิด และปกป้องสิทธิของตนเองด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์

(1.4) Self-Actualization การรู้จัก และเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง คือการ
รับรู้ถึงคุณค่าของตนเองในสิ่งที่สามารถทำได้ และต้องทำด้วยความสุข และความพอใจ

(1.5) Independent ความเป็นอิสระด้านอารมณ์ คือความสามารถในการ
กำหนดเป้าหมายของตนเอง สามารถควบคุมความคิด การกระทำโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น

ด้านที่ 2 องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal
Skills) ประกอบด้วย

(2.1) Interpersonal Relationships สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ
ความสามารถในการสร้างและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น แสดงออกโดยมีความผูกพันทางอารมณ์ที่
แน่นแฟ้น รวมทั้งรู้จักการให้ และรับความรัก ความเอาใจใส่

(2.2) Social Responsibility ความรับผิดชอบทางสังคม คือความสามารถ
ในการร่วมมือและมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สังคมที่ตนเกี่ยวข้อง

(2.3) Empathy ความเห็นอกเห็นใจ คือความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ
และยอมรับความรู้สึกของผู้อื่น

ด้านที่ 3 องค์ประกอบด้านการปรับตัวทางอารมณ์ (Adaptability Scales)

ประกอบด้วย

(3.1) Problem- Solving การแก้ปัญหา คือความสามารถในการรับรู้ เข้าใจปัญหาและสามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3.2) Reality Testing การตรวจสอบตามความเป็นจริง คือความสามารถ ในการแยกแยะความรู้สึกส่วนตัวกับสิ่งที่มีอยู่ในความเป็นจริง และสามารถปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องกับ สถานการณ์นั้น

(3.3) Flexibility ความยืดหยุ่น คือความสามารถในการปรับอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป หรือมีความยืดหยุ่น

ด้านที่ 4 องค์ประกอบด้านการจัดการกับความเครียด (Stress- Management Scales) ประกอบด้วย

(4.1) Stress Tolerance การอดทน อดกลั้น ยืนหยัดต่อความเครียดที่ เกิดขึ้น และหาแนวทางที่จะจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น คือความสามารถในการอดทนต่อเหตุการณ์ ที่ร้ายแรง ภาวะกดดัน และความรุนแรงของอารมณ์ได้ รวมทั้งตอบสนองได้อย่างเหมาะสม และมี ประสิทธิภาพ

(4.2) Impulse – Control การจัดการกับความรู้สึกที่บังเกิดขึ้นภายในจิตใจ ตนเอง และการควบคุมอารมณ์ของตนเอง คือความสามารถในการอดทนต่อความปรารถนา สิ่งยั่วยุ และการแสดงออกที่ขาดการควบคุมได้

ด้านที่ 5 องค์ประกอบด้านลักษณะอารมณ์โดยทั่วไป (General Mood) ประกอบด้วย

(5.1) Happiness ความสุข คือความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตเป็นส่วนใหญ่ และยินดีในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

(5.2) Optimism การมองโลกในแง่ดี คือความสามารถในการมองโลกในแง่ ดี แม้จะเผชิญกับสถานการณ์ที่เลวร้าย

ไฮเวิร์ด การ์ดเนอร์ (กรมสุขภาพจิต. 2543 : 16 ; อ้างอิงจาก Howard Gardner 1983) ได้จำแนกความฉลาดทางอารมณ์ใน 2 ลักษณะคือ

(1) Interpersonal Intelligence ความฉลาดต่อบุคคลอื่น หมายถึง การรับรู้ และตอบสนองต่ออารมณ์ และความต้องการของผู้อื่นอย่างเหมาะสม

(2) Intrapersonal Intelligence ความฉลาดในตนเอง หมายถึง การรับรู้ อารมณ์ของตนเองและสามารถแยกแยะ ตลอดจนจัดการกับอารมณ์ของตนเองซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมที่ เหมาะสม

สโลเวย์และเมเยอร์ (ทศพล ประเสริฐสุข. 2543: 100–101 ; อ้างอิงจาก Salovey ;& Mayer. 1990.) ได้เสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์เป็นประเด็นหลักๆ 5 ประเด็น คือ

(1) Knowing one's Emotional หรือ Self – Awareness หมายถึงการตระหนักรู้ตนเองและอารมณ์ของตนตามความเป็นจริง และสามารถควบคุมอารมณ์ และความรู้สึกของตนเองได้

(2) Managing Emotional คือ ความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์เพื่อมาให้เกิดความเครียด มีเทคนิคในการคลายเครียด สลัดความวิตกกังวล รุนแรงได้อย่างรวดเร็ว ไม่ฉุนเฉียวง่าย กล่าวคือ สามารถทำให้อารมณ์ชุ่มฉ่ำหายไปโดยเร็ว

(3) Recognizing Emotional in Other เป็นการรับรู้อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

(4) Motivating Oneself เป็นความสามารถในการจูงใจตนเองสามารถควบคุมความต้องการและแรงกระตุ้นได้อย่างเหมาะสม สามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ดีกว่า มองโลกในแง่ดี สามารถจูงใจ และให้กำลังใจตนเองได้

(5) Handling Relationship เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับคนรอบข้างได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง

คูเปอร์และชาวฟ (ทศพร ประเสริฐสุข. 2543: 93 ; อ้างอิงจาก Cooper ;& Swarf. 1997) ได้เสนอโครงสร้าง EQ ไว้เพื่อสะดวกแก่การวัดที่เรียกว่า EQ Map ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(1) ความรอบรู้ในอารมณ์ (Emotional Literacy) ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดการรับรู้ การควบคุมตัวเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบด้วย

(1.1) ความซื่อสัตย์ในอารมณ์ (Emotional Honesty) คือรับรู้อารมณ์ตรงตามที่เป็น

(1.2) การสร้างพลังอารมณ์ (Emotional Energy) รวบรวมอารมณ์ให้เกิดพลังสร้างสรรค์

(1.3) ตระหนักรู้ในอารมณ์ (Awareness)

(1.4) รับผลย้อนกลับของอารมณ์ (Feedback)

(1.5) หยั่งรู้ด้วยตนเอง (Intuition)

(1.6) รับผิดชอบ (Responsibility)

(1.7) สร้างสัมพันธ์เชื่อมโยง (Connection)

- (2) ความเหมาะสมทางอารมณ์ (Emotional Fitness) ประกอบด้วย
- (2.1) สร้างความเชื่อถือได้ให้เกิดแก่น (Authenticity)
 - (2.2) มีความเชื่อ ศรัทธา และมีความยืดหยุ่น
 - (2.3) สร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา ไม่พอใจที่จะอยู่กับที่
 - (2.4) ความสามารถที่กลับสู่สภาพปกติ และเดินหน้า
- (3) ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional Depth) เป็นการสำรวจแนวทางที่จะปรับชีวิตหน้าที่การงานให้เข้ากับศักยภาพและเป้าหมายของตัวเอง ประกอบด้วย
- (3.1) ความผูกพันในงาน รับผิดชอบ และมีสติ
 - (3.2) มีเป้าหมาย และศักยภาพที่โดดเด่น
 - (3.3) มีความซื่อตรง (Integrity) ทำงานอย่างซื่อสัตย์ และยึดหลักจริยธรรมรักษามาตรฐานส่วนบุคคล ทำตามที่พูด ยอมรับข้อผิดพลาดที่ตนกระทำอย่างเปิดเผย
 - (3.4) สามารถโน้มน้าว จูงใจบุคคลอื่น โดยปราศจากอำนาจ
- (4) ความกลมกลืนและความไปกันได้ทางอารมณ์ (Emotional Alchemy) โดยศึกษาญาณด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสมรรถภาพที่จะเผชิญปัญหา และกดดันประกอบด้วย

- (4.1) การแสดงออกด้านการหยั่งรู้
- (4.2) สามารถคิดใคร่ครวญ
- (4.3) การเล็งเห็นโอกาส
- (4.4) การสร้างอนาคต

โกลแมน (ทศพล ประเสริฐสุข. 2543: 101 – 105 ; อ้างอิงจาก Goleman. 1998.) ได้จำแนก EQ ออกเป็น 2 สมรรถนะใหญ่ๆ คือ สมรรถนะทางด้านสังคม และสมรรถนะส่วนบุคคล ดังนี้

- (1) สมรรถนะทางด้านสังคมเป็นการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นประกอบด้วย

(1.1) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) หมายถึงการตระหนักรู้ถึงความต้องการความรู้สึกและความห่วงใยของผู้อื่น

(1.1.1) การเข้าใจผู้อื่น ตระหนักรู้ถึงความรู้สึก นึกคิด และมุมมองของผู้อื่น สนใจผู้อื่นมากขึ้นรวมทั้งความวิตกกังวลของบุคคลอื่นด้วย

(1.1.2) มีจิตใจให้บริการ (Service Minded) รับผิดชอบต่อตนเองและตอบสนองความต้องการของบุคคลอื่นหรือผู้ที่มาติดต่อสัมพันธ์กับเราได้ดี

(1.1.3) ส่งเสริมผู้อื่น ทราบความต้องการและช่วยพัฒนาให้เขามี

ความรู้ความสามารถให้ถูกทาง ให้โอกาสบุคคลอื่นสามารถมองเห็นความเป็นไปได้จากการมองเห็นความแตกต่างของคน และไม่ถือเขาถือเรา

(1.1.4) ตระหนักรู้ถึงทัศนคติความคิดเห็นของกลุ่ม และสามารถคาดคะเนสถานการณ์ในด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มได้

(1.2) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) เป็นความคล่องในการติดต่อกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี โดยสามารถแสวงหาความร่วมมือจากผู้อื่นได้

(1.2.1) ความสามารถในการโน้มน้าวใจ ความสามารถแสดงวิธีการโน้มน้าวความคิดเห็นของบุคคลอื่นได้อย่างนุ่มนวล แนบเนียนและได้ผล

(1.2.2) มีการสื่อสารที่ดี (Communication Skills) ชัดเจน นุ่มนวล ถูกต้อง น่าเชื่อถือ

(1.2.3) มีความเป็นผู้นำ สามารถโน้มน้าวใจ หรือผลักดันกลุ่มได้อย่างดี ถูกทิศทาง

(1.2.4) สามารถกระตุ้น เร้าริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี (Managing Change) ซึ่งทางการบริหาร เรียกว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง

(1.2.5) สามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี (Conflict Management) เจรจาต่อรองแก้ไขหาทางยุติข้อขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม

(1.2.6) สร้างสายสัมพันธ์ เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย

(1.2.7) ทำงานเป็นทีม ร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย

(1.2.8) สร้างสมรรถนะของทีมงาน ให้เกิดพลังร่วมมือ

(2) สมรรถนะส่วนบุคคลเป็นความสามารถในการบริหารจัดการตนเองได้อย่างดี ประกอบด้วย

(2.1) การตระหนักรู้ตนเอง (Self-Awareness) เป็นการตระหนักรู้ความรู้สึก และความโน้มเอียงของตนเอง หรือเรียกว่า เป็นผู้ที่มีสติ สามารถหยั่งรู้โดยการสำรวจตนเอง รู้ถึงความเป็นไปได้ของตนเอง ต่อการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ รอบตัว และความพร้อมของตนเอง

(2.1.1) เป็นผู้รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง รู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกนั้นๆ และคาดคะเนผลที่จะเกิดตามมาได้

(2.1.2) สามารถประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง

(2.1.3) มีความมั่นใจในตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถ และความมี

คุณค่าในตนเอง สามารถจัดการกับความรู้สึกภายในตนเองได้โดยให้อยู่ในสภาพที่พอเหมาะพอดี

(2.2) ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Self-Regulation) การควบคุมหรือกำหนดตัวเองนับเป็นปัจจัยที่สำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ไม่ทำอะไรโดยใช้อารมณ์พาไป

(2.2.1) การควบคุมตนเองสามารถจัดการกับภาวะอารมณ์หรือความฉุนเฉียวต่างๆ ได้ เป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ เป็นที่ไว้วางใจ

(2.2.2) เป็นผู้ที่เน้นที่จะทำอะไรโดยรักษาคุณงามความดีเป็นหลัก

(2.2.3) เป็นผู้ใช้สติปัญญา แสดงความรับผิดชอบ

(2.2.4) มีความสามารถในการปรับตัว ยืดหยุ่นในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

(2.2.5) ชอบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เปิดใจกว้างกับความคิดแนวทาง และข้อมูลใหม่ๆ ได้ อย่างมีความสุข

(2.3) สามารถสร้างแรงจูงใจ และจูงใจตนเองได้ (Motivating Oneself) เพื่อเป็นแนวโน้มนำทางอารมณ์ที่เกื้อหนุนต่อการมุ่งสู่เป้าหมาย

(2.3.1) มีแรงจูงใจในใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) โดยพยายามทำภารกิจต่างๆ มีการปรับปรุงสู่มาตรฐานอันดีเลิศ (Standard of Excellence)

(2.3.2) มีความจงรักภักดี (Royalty) ยึดมั่นกับเป้าหมายของกลุ่ม และเป้าหมายขององค์กร

(2.3.3) คิดริเริ่ม และพร้อมที่จะปฏิบัติตามที่โอกาสอำนวย

(2.3.4) มองโลกในแง่ดี เผชิญกับปัญหา และอุปสรรคได้อย่างไม่ย่อท้อจนสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย

กรมสุขภาพจิต (2545 : 1-2) ได้แบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้

(1)ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

(1.1)ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง

(1.1.1) รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง

(1.1.2) ควบคุมอารมณ์และความต้องการได้

(1.1.3) แสดงออกอย่างเหมาะสม

(1.2) ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น

(1.2.1) ใส่ใจผู้อื่น

- (1.2.2) เข้าใจและยอมรับผู้อื่น
- (1.2.3) แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม
- (1.3) ความสามารถในการรับผิดชอบ
 - (1.3.1) รู้จักการให้ รู้จักการรับ
 - (1.3.2) รู้จักรับผิดชอบ รู้จักให้อภัย
 - (1.3.3) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
- (2) เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
 - (2.1) ความสามารถในการรู้จัก และสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง
 - (2.1.1) รู้ศักยภาพของตนเอง
 - (2.1.2) สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้
 - (2.1.3) มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย
 - (2.2) ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
 - (2.2.1) รับรู้และเข้าใจปัญหา
 - (2.2.2) มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม
 - (2.2.3) มีความยืดหยุ่น
 - (2.3) ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น
 - (2.3.1) รู้จักการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
 - (2.3.2) กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม
 - (2.3.3) แสดงความเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์
- (3) สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง พอใจในและมีความสุขสงบทางใจ
 - (3.1) ความภูมิใจในตนเอง
 - (3.1.1) เห็นคุณค่าตนเอง
 - (3.1.2) เชื่อมั่นในตนเอง
 - (3.2) ความพึงพอใจในชีวิต
 - (3.2.1) รู้จักมองโลกในแง่ดี
 - (3.2.2) มีอารมณ์ขัน
 - (3.2.3) พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่
 - (3.3) ความสงบทางใจ
 - (3.3.1) มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข

(3.3.2) รู้จักผ่อนคลาย

(3.3.3) มีความสงบทางจิตใจ

2.1.1.8.3 ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์

วิลาสลักษณ์ ชวัวลลี (2542: 41) กล่าวว่าผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะทำงานเป็นทีมได้อย่างดี มีความรับผิดชอบ เข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน ตื่นตัวที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ปรับตัวได้อย่างดี ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งมีความสุขด้วย

วิทยา นาควัชระ (2542: 5) กล่าวว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะตระหนักรู้ตนเอง รู้ทันความคิดความรู้สึก และความต้องการของผู้อื่นทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานที่สร้างสรรค์บรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้การสื่อสารราบรื่นเกื้อหนุนให้มีการใช้ศักยภาพของตนอย่างสูงสุด ก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ให้เกิดประโยชน์ เพิ่มพูนความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดริเริ่ม ลดการนิินทา ก้าวร้าวและไม่ยึดหยุ่นต่อกัน และผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำจะเกิดความคิดที่ไม่ดี ถ้าจะสนุกสนานก็มักจะอยู่กับความลามก โหดร้าย เห็นแก่ตัว ใช้ความฉลาดไปในทางทำลาย สูญเสียการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ไม่ทราบถึงความต้องการทางอารมณ์ของตน รู้สึกว่าตนเองเหนือกว่าผู้อื่น ทำให้ขาดความเมตตา ขาดความเอาใจใส่ เปรียบเสมือนพิษร้ายในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น

วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย (2542: 62) ; และเทิดศักดิ์ เดชคง. (2542: 23)

กล่าวถึงประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อการทำงานว่าช่วยแก้ปัญหาทางอารมณ์ได้อย่างดี ปรับและแสดงอารมณ์ ความรู้สึกของตนได้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ รู้ศักยภาพตนเองจึงเลือกกระทำการต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและประสบความสำเร็จ เข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานได้ดี ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล มีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน และส่งเสริมความเป็นผู้นำที่มีศิลปะในการรู้จักใช้คน ครองใจคนได้

กรมสุขภาพจิต (2544: 10) ระบุว่า คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง หรือมีทักษะทางอารมณ์ที่ได้จากการพัฒนามาเป็นอย่างดี จะเป็นคนที่สามารถรับรู้ เข้าใจและจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ดี รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น จึงมักจะประสบความสำเร็จ มีความพึงพอใจในชีวิต สามารถสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ออกมาได้เสมอ ตรงกันข้ามกับคนที่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ มักจะเต็มไปด้วยความขัดแย้งภายในจิตใจ พลอยทำให้ขาดสมาธิในการทำงานและมีความคิดหมกมุ่น กังวล ไม่ปลอดโปร่ง

ไวซิงเกอร์ (ซอเพเซอร์ เบ้าเงิน. 2545: 27 ; อ้างอิงจาก Weisner.

1998) พบว่าการขาดความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นการทำลายความเจริญก้าวหน้าของความสำเร็จของบุคคลและองค์กร

จากเอกสารงานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญและมีประโยชน์ในทุกด้านและในทุกระดับ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร ระดับสังคม และระดับประเทศ

2.1.1.8.4 การวัดและประเมินความฉลาดทางอารมณ์

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ ฉบับของกรมสุขภาพจิต เป็นแบบการประเมินเพื่อให้ผู้วัดมองเห็นความบกพร่องของความสามารถด้านอารมณ์ที่ต้องพัฒนา แก้ไข โดยประเมินจากความสามารถด้านหลัก 3 ด้าน คือ ดี เก่ง สุข ซึ่งแยกเป็นด้านย่อยได้ 9 ด้าน ดังนี้

ก. ดี

- (1) ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง
- (2) เห็นใจผู้อื่น
- (3) รับผิดชอบ

ข. เก่ง

- (4) รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง
- (5) ตัดสินใจและแก้ปัญหา
- (6) มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

ค. สุข

- (7) ภูมิใจในตนเอง
- (8) พึงพอใจในชีวิต
- (9) มีความสุขสงบ

2.1.1.9 ปัจจัยด้านครอบครัว

2.1.1.9.1 เอกสารที่เกี่ยวกับการระดมความคิดในครอบครัว

การระดมความคิดในครอบครัวพจนานุกรมฉบับ

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายของคำไว้โดยแยกความหมายของแต่ละคำออกมาดังนี้

ภาระ (ภาระ-) น. หมายถึง ของหนัก น้ำหนัก ภาระที่หนัก การงานที่หนัก หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

ความ (ความ) น. หมายถึง เรื่อง อาการ คำนำหน้ากริยา หรือวิเศษเพื่อแสดงสภาพ

รับผิดชอบ ก. หมายถึง ยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจกรรมที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน

ครอบครัว (ครอบครัว) น. หมายถึง สถาบันพื้นฐานของสังคมที่

ประกอบด้วยสามี่ ภรรยาและหมาความถึงลูกด้วย

จากเอกสารงานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าภาระความรับผิดชอบครอบครัว หมายถึง เป็นหน้าที่ที่คนในครอบครัว สามี่ ภรรยา และลูก ต้องรับผิดชอบในสิ่งที่ตนได้กระทำไป

2.1.1.10 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

2.1.1.10.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

2.1.1.10.1.1 ความหมาย

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ดังนี้

เดสเลอร์ (สมยศ นาวิวาร ; และผุสดี รุมาคม. 2526: 596 ; อ้างอิงจาก Desler. 1976) สรุปว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง การรับรู้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์การที่มีต่อโครงสร้างองค์การ การจ่ายค่าตอบแทน กระบวนการบริหารงาน การตัดสินใจสั่งการ การติดต่อสื่อสารและพฤติกรรมของคนในองค์การซึ่งประกอบด้วยความเอาใจใส่สนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้วางใจเชื่อใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน การขจัดภัยอันตราย ความขัดแย้งและความสามัคคีกลมเกลียวของคนในองค์การ

สตัล (วรรณภา ณ สงขลา. 2530: 18 ; อ้างอิงจาก Stahl. 1965) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง ตัวผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานปฏิสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานส่วน

สมยศ นาวิการ (2533: 193) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในกาทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลการรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และเจตคติของพนักงานโดยบรรยากาศองค์การสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อมสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญกำลังใจและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

คูเปอร์ (จำรูญ พรหมสุวรรณ. 2533: 30 ; อ้างอิงจาก Cooper. 1958) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าหมายถึง สภาพร่างกายเกี่ยวกับการทำงาน จำนวนงาน ขอบข่ายของงาน เครื่องอำนวยความสะดวก ความเหมาะสม ความพอเพียงของเครื่องมือเครื่องใช้ สอดคล้องกับ กิลเมอร์ (กิติมา ปรีดีติลก. 2529 : 325 ; อ้างอิงจาก Gilmer. 1966) ให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง แสง เสียง ชั่วโง่งการทำงาน

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อ

ทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในหน่วยงาน เพราะถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานดีแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความสุข

2.1.1.10.1.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิจิตร วรุตบางกูร (2521: 45) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงาม มีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ดังนั้น องค์การจึงสมควรจัดสถานที่ทำงาน และบริเวณให้สะอาดสวยงาม พร้อมติดตั้งอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ ยิ่งกว่านั้นการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานยังทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงานในด้านต่างๆ และทำให้รู้จุดอ่อนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยให้เข้าใจสภาพการณ์ต่างๆ ภายในหน่วยงาน ได้ดังนี้

(1) เข้าใจถึงผลกระทบขององค์การต่อคนและบุคลิกลักษณะของคนกระทบต่อหน้าที่ต่างๆ ของคนในองค์การรวมทั้งความสามารถของคนในองค์การเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต

(2) สภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยให้การศึกษาด้านการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่างๆ ของการบริหารที่มีต่อคน ต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

2.1.1.10.1.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แอสติน (ทัศนีย์ จารุรัตน์จามร. 2536: 18 ; อ้างอิงจาก Astin. 1972)

กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง พฤติกรรม เหตุการณ์ บรรยากาศทางวิชาการแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร ด้านอาคารสถานที่ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกลุ่มเพื่อนหมายถึง ปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันนั้นว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อครู เพราะเพื่อนร่วมงานสามารถให้กำลังใจในเรื่องต่างๆ ไป และให้ความมั่นใจรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จ ช่วยยุงให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดหรือประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งส่งผลต่อการจัดการการเรียนการสอนของครูอาจารย์ เพราะในสถาบันการศึกษามีลักษณะการรวมตัวจับกลุ่มกันซึ่งลักษณะการรวมตัวของกลุ่มดังกล่าวจะมีผลต่อความพึงพอใจถ้ากลุ่มเพื่อนมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง เข้าอกเข้าใจกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กล่าวโดยสรุปแล้ว สภาพแวดล้อมด้านเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน ความประพฤติ เจตคติและค่านิยมเพราะถ้าสภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อนทำให้เกิดความรักความผูกพันความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

(2) สภาพแวดล้อมในด้านการเรียนการสอนหมายถึง การถ่ายทอดความรู้และทักษะแนวความคิดและอุดมการณ์ทั้งหมดให้ปรากฏในตัวนักเรียน กระบวนการดังกล่าวอาจรวมถึงวิธีการในการถ่ายทอดการเรียนรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นระหว่างนักเรียนกับครูผู้สอน องค์ประกอบที่

ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานคือ การจัดห้องเรียน บรรยากาศในการเรียนการสอน คุณภาพของ ครูผู้สอน วิธีการสอน หลักสูตร เจตคติที่ดีของครูผู้สอนต่อวิชาที่สอน

(3) สภาพแวดล้อมด้านการบริหารหมายถึง นโยบายและระเบียบการ ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารภายในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องบริหารไปในทางที่จะให้สถานศึกษา เต็มไปด้วยบรรยากาศแห่งมิตรภาพ เพื่อนร่วมงานภายในสถาบันความอบอุ่น มีความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วม เป็น มีความสุขสบายใจ อยากมาทำงาน มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น จะเห็นได้ว่าระบบบริหาร ที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องมีสภาพที่คล่องตัว มีอิสระในการดำเนินการทั้งในด้านบริหารงานบุคคล การ บริหารด้านงบประมาณและการบริหารงานด้านวิชาการ

(4) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ปกติจะหมายถึง อาคาร เรียนอาคารประกอบการ ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความหมายเกี่ยวพันกับการดำรงชีวิตและการจัดการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา นอกจากนั้นยังรวมถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสะอาดสบายต่างๆ เช่นสภาพเมือง และชุมชนที่อยู่รอบ สถานศึกษา สภาพทางด้านภูมิศาสตร์ ที่ตั้งของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมทางด้านอาคารสถานที่หรือ สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติที่เหมาะสม มีความสงบเพียงพอสำหรับใช้ความคิดห่างจากเสียงรบกวน เช่น เสียงของยานพาหนะหรือโรงงานต่างๆ นอกจากนั้นโรงเรียนควรมีสนาทิมหาและบริเวณที่ร่มรื่น มีการกำหนดสถานที่ของกิจกรรมต่างๆจำเป็นต้องพิจารณาไม่ให้เกิดการรบกวนกันขึ้น เช่นสถานที่ประชุม หรือบรรยากาศทางวิชาการไม่ควรอยู่ใกล้บริเวณการจัดกิจกรรมทางด้านกีฬาซึ่งมีการเชียร์ส่งเสียงดัง จนก่อให้เกิดความเครียด

2.1.1.10.1สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพได้แก่ บริเวณโรงเรียน อาคารสถานที่ ห้องเรียน หรือห้องประกอบอื่นๆ วัตถุประสงค์ ตลอดจนระบบแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ

สุปรียา หิรัญโต (2524: 183-185) ได้แบ่งบริเวณภายในโรงเรียนออกเป็น 4 บริเวณดังนี้คือ

(1) บริเวณโรงเรียน สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ

(1.1) ห้องเรียนทั่วไป หมายถึงห้องเรียนโดยทั่วไปที่ใช้สอน

ตามปกติ

(1.2) ห้องเรียนวิชาเฉพาะ หมายถึงบริเวณเพื่อการเรียนรู้ต่างๆ

หรือห้องเรียนประจำวิชาที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งต้องการอุปกรณ์ เครื่องใช้พิเศษแตกต่างจากห้องเรียน อื่นๆ เช่น ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ห้องเรียนคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

(2) บริเวณบริการและสนับสนุนการเรียน หมายถึง พื้นที่ที่จัดขึ้นเพื่อ

กิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากกิจกรรมภายในห้องเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกโดยการให้บริการแก่ครูและนักเรียน ช่วยให้การดำเนินการของโรงเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่น ได้แก่ บริเวณบริหารและธุรการ ห้องพักครู ห้องแนะแนว ห้องสมุด ห้องน้ำ บริเวณอเนกประสงค์ ซึ่งใช้จัดกิจกรรมได้หลายอย่างเช่น ประชุม ฝึกซ้อมพลศึกษา

(3) บริเวณพักผ่อนหย่อนใจ หมายถึง บริเวณที่ใช้พักผ่อนอิริยาบถ พบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนฝูง เล่นกีฬา ฟังดนตรี เช่น สโมสรนักเรียน สนามกีฬา สวนหย่อม เป็นต้น

(4) บริเวณที่พักอาศัย หมายถึง บริเวณที่ใช้เป็นที่พักอาศัยของนักเรียน ครู คนงาน ภารโรง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541: 82-83) ได้เสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการครูในสังกัด ดังต่อไปนี้

(1) จัดแสงสว่างให้เพียงพอ เพราะต้องใช้สายตาในการอ่านและเขียนหนังสืออยู่เสมอ

(2) จัดห้องเรียนให้สะอาด มีระเบียบ จะทำให้ห้องเรียนมีบรรยากาศน่าอยู่น่าอาศัย

(3) ห้องเรียนจะต้องปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก

(4) การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินไปและอุปกรณ์มาก มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

ปริญญา อังศุสิงห์ (2521: 11) ได้แบ่งส่วนต่างของสถานศึกษาออกเป็น 11 ส่วนดังนี้

(1) ห้องเรียนทั่วไป หมายถึง ห้องเรียนโดยทั่วไปที่ใช้เรียนและสอนตามปกติไม่มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากการเรียนการสอนตามปกติ

(2) ห้องเรียนเฉพาะวิชา หมายถึง ห้องเรียนพิเศษที่มีที่มีอุปกรณ์เครื่องมือใช้เพื่อกิจกรรมต่างๆ มากกว่าห้องธรรมดาเช่น ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ โรงฝึกงาน ห้องคหกรรมศาสตร์ เป็นต้น

(3) โรงอาหาร หมายถึง บริเวณที่ใช้เป็นที่รับประทานอาหารของสถานศึกษา ซึ่งรวมไปถึงบริเวณจ่ายอาหาร รับส่งของและประกอบอาหาร บริเวณเก็บของทำความสะอาด เป็นต้น

(4) ห้องประชุม หมายถึง บริเวณที่ใช้เป็นที่ประชุม การบรรยายและประกอบ

กิจกรรมต่างๆ บริเวณนี้จะต้องมีคนได้มากคือ ประมาณร้อยละ 30 ของนักเรียนทั้งหมด จะต้องออกแบบพิเศษเพื่อใช้ในการ ฟัง การพูด การถ่ายเทอากาศ สี แสงและเสียงจึงต้องใช้หลักสถาปัตยกรรมวิศวกรรมมากกว่าอาคารอื่นๆ

(5) อาคารอำนวยการอาคารนี้มักจะอยู่ในส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ทั้งนี้ เพื่อความสะดวกในการติดต่อและประสานงานของสถานศึกษา เป็นหน่วยรวมของกิจกรรมต่างๆ ที่สำคัญ บริเวณนี้มักประกอบไปด้วยห้องผู้บริหารระดับต่างๆ ห้องประชุมย่อย ห้องธุรการ การเงิน ทะเบียนและพัสดุ เป็นต้น

(6) ห้องสมุดหรือศูนย์การศึกษา หมายถึง อาคารที่ใช้เป็นศูนย์หนังสือและสื่อการเรียนการสอนทุกชนิด ภายในห้องสมุดจะประกอบด้วยบริเวณสำหรับกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ บริเวณอ่านหนังสือ บริเวณเก็บหนังสือ

(7) บริเวณที่พักผ่อนหย่อนใจ หมายถึง อาคารที่ส่งเสริมพละนาฏยและสุขภาพจิต บริเวณดังกล่าวอาจอยู่ในอาคารหรือบริเวณภายนอกอาคารก็ได้เช่น โรงพลศึกษา ห้องอาบน้ำแต่งตัว ห้องดนตรี สระว่ายน้ำ ศาลาพักผ่อนและสนามกีฬา

(8) บริเวณเพื่อกิจกรรมนิทรรศการ หมายถึง บริเวณที่ใช้ส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ทั้งในและนอกหลักสูตร เช่น กิจกรรมลูกเสือและสนามกีฬา เป็นต้น

(9) บริเวณเพื่อสาธารณูปโภคได้แก่ บริเวณที่จัดไว้เพื่อให้เกิดการกินดื่มอยู่ดี มีความสะดวกสบายขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่บริการเกี่ยวกับประปา โทรศัพท์ เป็นต้น

(10) เส้นทางจราจรและที่จอดรถยนต์ หมายถึง การจัดและแบ่งแยกทางสัญจรในสถานศึกษาให้เด่นชัดและใช้การได้ดีเพื่อขจัดอุปสรรคอันอาจเกิดขึ้นได้จึงมักจะแบ่งแยกเส้นทางสำหรับรถยนต์ไว้ สำหรับบริการต่างๆ ทางเดินเท้า ทางเชื่อมระหว่างอาคารควรแยกออกจากกัน นอกจากนี้ยังต้องเตรียมบริเวณสำหรับจอดรถยนต์ชนิดต่างๆอีกด้วย

(11) บริเวณที่พักอาศัยบริเวณเหล่านี้ถือว่าเป็นที่พักอาศัยซึ่งมีประโยชน์ใช้สอยต่างไปจากอาคารอื่นๆที่กล่าวมาแล้ว สถานศึกษาส่วนใหญ่จะมีบ้านพักครู บ้านพักคนงานภารโรง ในโรงเรียนประจำขนาดใหญ่

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นองค์ประกอบต่างๆที่อยู่ในสถานศึกษาได้แก่ บริเวณโรงเรียน อาคารสถานที่ ห้องเรียนหรือห้องประกอบอื่นๆ วัตถุประสงค์ ตลอดจนระบบแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ ซึ่งจะเป็นตัวส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นตัวกระตุ้นและพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน

2.1.1.10.1.5 สถานที่เรียน

งานอาคารสถานที่ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินงาน

อาคารสถานที่ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2528: 3)

ธีรวิทย์ ฤทธิ์เดช (2521: 15) ให้ความเห็นว่า การบริหารอาคารสถานที่ในโรงเรียน หมายถึงการรู้จักจัดของ รู้จักใช้สถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการควบคุมดูแลรักษาการส่งเสริมทำนุบำรุงอาคารสถานที่ที่มีอยู่ให้คงสภาพดี สนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ

ภิญญ โสธร (2526 : 473) กล่าวว่า การบริหารอาคารสถานที่ในโรงเรียน ประถมศึกษานั้น ประสิทธิภาพของการบริหารงานมิได้ขึ้นอยู่กับว่าจะต้องของงบประมาณให้ได้มาก เพื่อสร้างอาคารเรียนที่หรูหรา หรือมีอุปกรณ์ราคาแพง แต่ขึ้นอยู่กับมารู้จักจัดแปลงอาคารสถานที่ที่มีอยู่ให้ทันสมัย และใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่มากกว่า

ชลิต พุทธรักษา (2531: 119) ได้แบ่งงานบริหารอาคารสถานที่ โดยแยกพิจารณาได้ 3 ส่วน คือ ด้านอาคารเรียน ห้องเรียนและห้องพิเศษ ด้านอาคารประกอบ และด้านบริเวณโรงเรียน

ทองคำ ผดุงสุข (2532: 92) กล่าวว่า การจัดอาคารสถานที่ และบรรยากาศของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่จะบันดาลให้นักเรียนอยากรู้ อยากเห็น อยากมาโรงเรียน โดยพิจารณาเรื่องต่างๆ คือ การจัดห้องเรียนและสุขภัณฑ์ต่างๆ ตลอดจนสนามเด็กเล่น ห้องสมุด ห้องพิเศษ สวนหย่อมที่นั่งพักผ่อน การจัดบรรยากาศ การจัดห้องให้ครู ตู้เก็บอุปกรณ์ต่างๆ ป้ายนิเทศ และวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการสอน

เอลบริ และแมคนอลลี (พัสนี สุขสาโรจน์. 2545: 38 ; อ้างอิงจาก Elabry ;& McNally. 1970) ให้ความเห็นว่า การบริหารงานอาคารสถานที่ ได้แก่การสร้างการจัดหาอาคารสถานที่เพิ่มเติม การปรับปรุงและซ่อมแซมตามวาระการดูแลความสะอาดเรียบร้อย การจัดห้องเรียนให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะ การตกแต่งห้องเรียน การดูแลพื้นอาคาร การระบายอากาศ และการดูแลสนาม รวมทั้งบริเวณโรงเรียน

ห้องเรียนเป็นสภาพแวดล้อมด้านกายภาพที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นสถานที่จัดการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นสถานศึกษาควรจัดสภาพห้องเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ดังที่ฝ่ายวิชาการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (สรินันท์ ศรีประทักษ์. 2534: 19-20 ; อ้างอิงจาก ฝ่ายวิชาการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2532) ได้ให้หลักเกณฑ์การจัดห้องเรียนที่เอื้อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพไว้สรุปได้ 6 ประการดังนี้

(1) การจัดสภาพห้องเรียนต้องคำนึงถึงลักษณะการเรียนการสอน วิธีการสอน บรรยากาศในการเรียนและวัตถุประสงค์ของการใช้ เช่น ใช้เพื่อบรรยายกลุ่มใหญ่หรือสอนกลุ่มย่อย หรือต้องการให้นักศึกษาอภิปรายโดยทั่วถึง จึงควรจัดสภาพห้องเรียนให้สอดคล้องกับลักษณะการใช้

ดังนั้นการจัดห้องเรียนควรคำนึงถึงความสะดวก ความยืดหยุ่นในการใช้ด้วย เช่นอาจจัดเป็นห้องเรียนขนาดใหญ่ แต่มีแนวกั้นพื้สำหรับแบ่งห้องได้

(2) โต๊ะ เก้าอี้ ควรเป็นแบบที่เบาไม่เทอะทะ เพื่อความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายหรือปรับลักษณะภายในห้องเรียน การจัดเก้าอี้ที่นั่งเรียนในห้องเรียนพึงระวังอย่าให้บังกัน ควรให้นักเรียนทุกคนเห็นครูและกระดานดำได้ชัดเจน ดังนั้นอาจยกพื้นหน้าห้องเรียนให้สูงขึ้นเพื่อที่ครูจะได้มองเห็นโดยทั่วถึง หรืออาจจัดห้องบรรยายแบบยกพื้นด้านหลังสูงแล้วเทต่ำลงมาด้านหน้า ลักษณะเช่นนี้เป็นห้องเรียนที่เหมาะสมกับการสาธิตเพราะนักเรียนทุกคนจะเห็นครูได้ชัดเจน

(3) เสียง ในการสอนนั้นต้องคำนึงว่าจะบรรยายฝ่ายเดียวหรือต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ถ้าต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะต้องเตรียมเครื่องขยายเสียงเพื่อให้ได้ยินการพูดของทุกคน

(4) ไฟฟ้าและแสงสว่าง ภายในห้องเรียนอาจจะได้แสงสว่างจากธรรมชาติ และแสงจากหลอดไฟ แสงที่ได้จากธรรมชาติบางแห่งอาจสว่างมากไป เช่น บริเวณใกล้หน้าต่างจึงควรมีการกันแสงไว้บ้าง สำหรับแสงจากหลอดไฟควรจะติดหลอดให้แสงสว่างทั่วห้อง และควรมีปลั๊กไฟไว้ในตำแหน่งที่เหมาะสมและใช้ได้สะดวกด้วย เช่น ที่ผนังห้องเรียนโดยรอบ

(5) การระบายอากาศในโรงเรียนห้องเรียนทุกห้องจำเป็นต้องมีการถ่ายเทอากาศ ด้วยการติดตั้งหน้าต่างให้ถูกทิศทางลม อันจะทำให้อากาศหมุนเวียนได้สะดวก

(6) อุปกรณ์โสต การเลือกใช้และติดตั้งอุปกรณ์โสตต้องให้ความระมัดระวัง เช่น การติดตั้งจอในห้องเรียน ถ้าเป็นห้องสี่เหลี่ยมจัตุรัส การติดตั้งจอมุมห้องจะเก็บคนดูได้มาก แต่ถ้าเป็นห้องสี่เหลี่ยมผืนผ้าการตั้งจอด้านหน้าห้อง (ด้านแคบ) จะเก็บคนได้มาก หรืออาจใช้จอชนิดม้วนได้ ติดไว้เหนือกระดานดำ จะทำให้ใช้ได้ทั้งกระดานดำและจอ อุปกรณ์ที่ใช้มากอีกอย่างหนึ่งคือเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องฉายสไลด์

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสถานที่เรียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นตัวกระตุ้นและพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน ซึ่งต้องมีการปรับปรุงและซ่อมแซมตามวาระ มีการดูแลความสะอาดเรียบร้อย การจัดห้องเรียนให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะ การตกแต่งห้องเรียน การดูแลพื้นที่อาคาร การระบายอากาศ และการดูแลสนาม เป็นต้น

2.1.1.10.1.6 สื่อ อุปกรณ์ช่วยในการเรียนการสอน

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2524: 64) ให้ความหมายว่า สื่อการสอน คือ วัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงวิธีการสอนประกอบวัสดุ ซึ่งหมายถึง สิ่งสิ้นเปลืองต่างๆ เช่น รูปภาพ แผนที่ต่างๆ อุปกรณ์ หมายถึง สิ่งที่ยึดเหนี่ยว เช่น กระดานดำ โต๊ะ เก้าอี้ต่างๆ ส่วนวิธีการสอนประกอบ หมายถึง วิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ รวมถึงการไปทัศนศึกษา การทดลองต่างๆ ด้วย

ชม ภูมิภาค (2533: 5) ให้ความหมายเกี่ยวกับสื่อการสอนว่า เป็นพาหนะที่

จะนำเสนอหรือความรู้ไปยังผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เช่น ภาพยนตร์เป็นสื่อการสอน เพราะเป็นตัวนำเสนอไปยังผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสื่อ อุปกรณ์ช่วยในการเรียนการสอนเป็นเครื่องมือและเทคนิคต่างๆที่จะช่วยสนับสนุนให้การเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาในด้านต่างๆของผู้เรียนได้ด้วยตัวเอง

2.1.1.10.1.7 หลักสำคัญในการเลือกสื่อการสอน

อบรบ สนิทบาล (2524: 41) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการเลือกสื่อการสอนดังนี้

- (1) ต้องเหมาะสมกับระดับชั้นและวัยของเด็ก
- (2) ต้องตรงกับจุดมุ่งหมายของบทเรียน และจุดมุ่งหมายของครูที่สอน

บทเรียนนั้นๆ

- (3) ต้องถูกต้องและตรงกับความเป็นจริง
- (4) อยู่ในสภาพดี และใช้การได้ดี
- (5) ตรงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
- (6) ควรเป็นวัสดุ อุปกรณ์ที่พอหาได้ในราคาย่อมเยา ไม่แพงจนเกินไป
- (7) ในบทเรียนหนึ่งๆ ไม่ควรใช้สื่อการสอนมากเกินไป ควรใช้เพียงเท่าที่

จำเป็น

กรมวิชาการ (2528: 18) ได้กำหนดแนวทางในการเลือกสื่อการสอน ดังนี้

- (1) คำนึงถึงการนำสื่อการสอนไปใช้ในข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง
- (2) คำนึงถึงคุณค่าต่อการเรียนรู้
- (3) เหมาะสมกับอายุ สติปัญญา และประสบการณ์ของผู้เรียน
- (4) ตระหนักถึงผู้ใช้อยู่เสมอ เพราะผู้ใช้ควรได้ประโยชน์มากกว่า
- (5) ศึกษาคู่มือประกอบการสอนก่อน
- (6) สื่อการสอนนั้นช่วยสร้างปัญหา หรือแก้ปัญหา อย่างใดอย่างหนึ่งหรือไม่
- (7) สื่อการสอนที่นำมาใช้ส่งเสริมให้เกิดความคิดวิพากษ์วิจารณ์ และ

ก่อให้เกิดกิจกรรมร่วมกันในการเรียนการสอน

- (8) รู้จักวิธีการเก็บรักษาสื่อการสอนต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดี และใช้ได้นาน

ที่สุด

จากเอกสารงานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การเลือกสื่อการสอน มีหลักสำคัญคือ สื่อนั้นต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย เนื้อหาเหมาะสมกับระดับชั้นและวัยของเด็ก สามารถดึงดูดความสนใจของเด็ก มีราคาถูก ประหยัดเวลา และคุ้มค่าเหมาะแก่การนำไปใช้

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.2.1 งานวิจัยในประเทศ

2.2.1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว

2.2.1.1.1 เพศ

อุโฆษ ปันสุวรรณ (2523: 51-52) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงาน และสุขภาพจิตของครู อาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ครูชายมีสภาพการปฏิบัติงานที่ไม่เคร่งเครียดเท่ากับครูหญิง

ทรงเดช โครตสิน (2532: 133) ที่ศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีเพศต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ชานนท์ บุรี (2535: 119) ที่ศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีเพศต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เกษสุดา สองห้องนอก (2542: 128) ผลการศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์เพศชายและหญิง ประสบปัญหาด้านงานสอนและงานนอกเหนือจากการสอนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน ประสบปัญหาโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544: 94) ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และวิธีเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพศ ตัวแปรเพศไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะครูชายและครูหญิงต่างไม่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าเพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าจะส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน เพราะว่าบุคคลที่มีเพศที่ต่างกันน่าจะปฏิบัติงานที่แตกต่างกันด้วย

2.2.1.1.2 อายุ

รุ่งโรจน์ แสงคร้าม (2532: 101) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนและชั้นยศ มิใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (วิไลลักษณ์ พินิจบุญภากร. 2546: 26 ;

อ้างอิงจาก ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532) ได้ทำการศึกษาเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มครูอายุน้อยเป็นครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ

จารุวรรณ ศรีสว่าง (2542: 66) ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ

สุขภาพจิตของครูมัธยมศึกษา โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุมากขึ้น มีแนวโน้มสุขภาพจิตดี มีคุณภาพะในการแก้ไขปัญหาส่วนตัว และปัญหาการงานได้ดีกว่าผู้มีอายุน้อย

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าอายุเป็นปัจจัยหนึ่ง น่าจะส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน เพราะว่ามีบุคคลมีอายุต่างกันย่อมบ่งบอกถึงบุคคลนั้นมีความรู้ความสามารถการทำงานที่แตกต่างกัน

2.2.1.1.3 สถานภาพการสมรส

อุโฆษ ปันสุวรรณ (2523: 51-52) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงาน และสุขภาพจิตครูอาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่าสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของครู ทั้งโสดและสมรสแล้วไม่แตกต่างกัน

จรีพร กาญจนการุณ (2536: 50) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากการของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการที่สมรสต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าข้าราชการโสด

สิริพงษ์ ศรีตุลา (2541: 82) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในชีวิตสมรสของข้าราชการตำรวจในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานนอกบ้านของกลุ่มสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในชีวิตสมรส ต่อปัจจัยระหว่างการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของกลุ่มสมรสในชีวิต

สุธรรม ประทานทรัพย์ (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547: 63 ; อ้างอิงจาก สุธรรม ประทานทรัพย์. 2520) ได้ศึกษาปัญหาส่วนตัวและสภาพการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าครูโสดประสบปัญหาด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างจากครูที่สมรสแล้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสถานภาพการสมรสเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งน่าจะส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน เพราะว่ามีบุคคลที่โสดกับบุคคลที่สมรสแล้วย่อมประสบปัญหาในด้านต่างๆตามสภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.2.1.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541: 95) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อารี สวรรค์วานิช (ชิตหทัย ผลานันต์. 2541: 25 ; อ้างอิงจาก อารี สวรรค์วานิช. 2521 ; และชลิติ พลศิลป์. 2527) ได้ศึกษาอายุราชการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก

เกษสุดา สองห้องนอก. (2543: 137) ศึกษาเรื่องการศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูงวิทยาลัยช่างกลประทุมวัน ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความกระตือรือร้น และมีความมุ่งมั่นในการถ่ายทอดความรู้ในการสอนอย่างเต็มที่ ไม่ทอดทิ้งต่อการปฏิบัติงานอย่างง่าย ๆ

นุกุล ตันตริยงค์ (วิไลลักษณ์ พินิจบุญภากร. 2546: 28 ; อ้างอิงจาก นุกุล ตันตริยงค์. 2524) ได้ศึกษาอายุราชการกับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก

อุบล ภัทระ (วิไลลักษณ์ พินิจบุญภากร. 2546: 28 ; อ้างอิงจาก อุบล ภัทระ. 2535) ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการน้อยจะมีพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมต่ำกว่าครูที่มีอายุราชการมาก

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าจะส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน เพราะบุคคลที่มีประสบการณ์ต่างกันย่อมแตกต่างกันทั้งด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1.1.5 รายได้

บุษยาณี จันท์เจริญสุข (2538: 64-65) ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการวิจัยพบว่าคนที่สมาชิกได้สิ่งตอบแทนอย่างยุติธรรม จะแสดงถึงความเกื้อกูลขององค์กรทางหนึ่ง ซึ่งชี้ว่าองค์กรเห็นความสำคัญของสมาชิก ทำให้สมาชิกรู้ว่าผลการปฏิบัติงานของเขามีคุณค่า จึงมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

วัชรินทร์ ปรีดาภรณ์ (สรวรรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547: 66 ; อ้างอิงจาก วัชรินทร์ ปรีดาภรณ์. 2520) ได้ศึกษากำลังขวัญของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญการปฏิบัติงาน

ธนุเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547: 66 ; อ้างอิงจาก ธนุเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา. 2540) ที่ได้ศึกษาขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัด กรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า เงินเดือนเป็นองค์ประกอบหนึ่งมีผลต่อขวัญในการ ปฏิบัติงาน

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ารายได้เป็นปัจจัย หนึ่งที่น่าจะส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครู เพราะรายได้เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อนำรายได้มาใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีวิต ดังนั้นถ้าบุคคลได้รับรายได้หรือ ผลตอบแทนสูงจากการทำงาน บุคคลนั้นก็จะมี ความตั้งใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ คู้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ

2.2.1.1.6 บุคลิกภาพ

จิตรียา ไชยศรีพรหม (2529: 58) ได้ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพการ ปรับตัวของเด็กนักเรียนมัธยมศึกษา (ม.1-ม.6) ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวการ ปรับตัวในชั้นเรียนดีกว่านักเรียนที่มีบุคลิกภาพเก็บตัว

อัจฉรา วงศ์วัฒนมงคล (2533: 126-127) ได้ศึกษาตัวแปรทาง พฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มี พฤติกรรมการศึกษาต่อจำนวน 120 คน และไม่มีพฤติกรรมศึกษาต่อ จำนวน 120 คน ตัวแปรที่ศึกษา คือ จิตลักษณะพื้นฐานของบุคคล และสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการศึกษาต่อ ใน การศึกษาจิตลักษณะพื้นฐานนั้น ศึกษาจากบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อจะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มากกว่าผู้ที่ไม่ มีพฤติกรรมการศึกษาต่อโดยเฉพาะกลุ่มคนโสด ส่วนกลุ่มคนที่มีครอบครัว และมีบุคลิกภาพแบบเอ จะมี ทักษะที่ดีต่อการศึกษาต่อมากกว่าคนที่มีบุคลิกภาพแบบบี

ชมพูนุท พงษ์ศิริ (2535: 73-74) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ ความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาด ไทย กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2,3 และ 4 จำนวน 230 คน ตัวแปรที่ศึกษา คือ ทักษะดี ต่อวิชาชีพพยาบาลบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้นปี และความวิตกกังวลใน การฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยสูงกว่าแบบบี

นิกุล ประทีปพิชัย (2540: 111) ได้ศึกษา “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ ความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5” กลุ่มตัวอย่าง เป็น ศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบเอ มี ความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ทั้งนี้เพราะศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่ มี

บุคลิกภาพแบบเอ คือ รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าบุคลิกภาพเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่ง ซึ่งน่าจะส่งผลต่อปัญหาการปฏิบัติงานของครู เพราะบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างย่อมบ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่แตกต่างด้วย

2.2.1.1.7 สุขภาพจิต

หทัยทิพย์ ควรสุภา (2525: 91-93) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน พบว่า สุขภาพจิตของครูแนะแนวอยู่ในเกณฑ์ผิดปกติ จำนวนมากกว่าปกติในบุคลิกภาพ 4 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ความเก็บกดทางอารมณ์ร้อยละ 64 ความอ่อนน้อมยอมตามร้อยละ 64 ความวิตกกังวลร้อยละ 62 ความอ่อนไหวของจิตใจร้อยละ 50.67 และผลการเปรียบเทียบสุขภาพจิตของครูแนะแนวทั้ง 4 ด้าน โดยแยกตามอายุความสมัครในการทำงาน ประสบการณ์ คุณวุฒิ สภาพสมรสและขนาดโรงเรียนปรากฏผลว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประพิน รินไธสง (2529: 27-28) ได้ศึกษาถึงเรื่อง สภาพที่มีผลต่อสุขภาพจิตของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า งานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ครูมีส่วนนั้นทอนสุขภาพจิต นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่พักอาศัยและเงินเดือนน้อยไม่คุ้มกับงานที่รับผิดชอบมาก และปัญหาจากเด็กนักเรียน

จันทนา สุวรรณอาสน์ (2532: 79) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาชาย กับครูประถมศึกษาหญิง มีสุขภาพจิตแตกต่างกัน ครูประถมศึกษาที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกัน มีสุขภาพจิตต่างกัน

จารุวรรณ ศรีสว่าง (2542: 62-66) วิจัยเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ได้แก่ เพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปหรือเทียบเท่า ตำแหน่งอาจารย์ เงินเดือนขั้นต่ำ ประสบการณ์ทำงาน การสอน และสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร

อุมาพร วิโรจน์รัตน์ (2544: 96) วิจัยเรื่องสุขภาพจิตและปัญหาในการปฏิบัติงานของ ครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ครู อาจารย์ มีสุขภาพจิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับปกติ

ยนต์ ชุ่มจิต (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547: 68 ; อ้างอิงจาก ยนต์ ชุ่มจิต. 2520) ได้ศึกษาสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานอันมีผลต่อสุขภาพจิตของครู อาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาที่ทำให้ครูอาจารย์หนักใจ

หรือไม่สบายใจ เกิดความวิตกกังวลต่างๆ เรียงตามลำดับความสำคัญของปัญหา คือ ครูอาจารย์บางคน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ครูอาจารย์ชอบแบ่งกลุ่ม ครูอาจารย์บางคนชอบแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน ระเบียบวินัยบางอย่างหละหลวม ครูอาจารย์ประจำชั้นมีงานต้องทำมากกว่าครูพิเศษ ฯลฯ และผลการเปรียบเทียบลักษณะปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครู อาจารย์แยกตามเพศ ระดับอายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ในการสอน ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อุโฆษ ปิ่นสุวรรณ (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547: 68 ; อ้างอิงจาก อุโฆษ ปิ่นสุวรรณ. 2523) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงาน และสุขภาพจิตครู อาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์สุขภาพจิตทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ ปรากฏว่า ครูอาจารย์ชายมีสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตดีกว่าครูอาจารย์หญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูอาจารย์ที่มีสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีสภาพการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึง แต่มีสุขภาพจิตแตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุมากมีสุขภาพจิตดีกว่าครูที่มีอายุน้อย นอกจากนั้นสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของครูทั้งโสดและสมรสแล้วไม่แตกต่างกัน แต่ครูที่มีประสบการณ์ในการงานสอนมากมีสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตดีกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสุขภาพจิตเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู เพราะบุคคลที่มีสุขภาพจิตที่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามไปด้วย

2.2.1.1.8 ความฉลาดทางอารมณ์

กนกศิลป์ พุทธิศิลปรสกุล (2543: 75) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน กับเชาว์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพฯ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 550 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับเชาว์อารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับเชาว์อารมณ์

สายสุนีย์ ศุกรเตมีย์ (2544: 50-65) วิจัยเรื่องศึกษาเปรียบเทียบเชาว์ปัญญากับเชาว์อารมณ์ของ วิศวกร ครู พยาบาล นักร้อง และพระสงฆ์ ที่ประสบความสำเร็จ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 239 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) เชาว์ปัญญาและเชาว์อารมณ์ของวิศวกร ครู พยาบาลสัมพันธ์กันทางบวก 2) เพศหญิงมีเชาว์อารมณ์มีดีตระหนักรู้ในตนเองมากกว่าเพศชาย 3) อายุ เชาว์อารมณ์มีดีการจัดระเบียบตนเอง และทักษะทางสังคมของครูที่ประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์กันทางลบ

วรินทร์ทิพย์ หมี่แสน (2544: 76-81) วิจัยเรื่องผลการฝึกสมาธิตามแนวสติปัฏฐาน 4 ที่มีต่อเชาว์อารมณ์ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ตาก มีแผนแบบการวิจัยแบบกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 34 คน ฝึกเป็นเวลา 8 วัน ติดต่อกัน ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนที่ได้รับการฝึกสมาธิตามแนวสติปัฏฐาน 4 มีคะแนนเชาว์อารมณ์เพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) นักเรียนที่ได้รับการฝึกสมาธิตามแนวสติปัฏฐาน 4 มีคะแนนเชาว์อารมณ์เพิ่มสูงขึ้นกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการฝึก

รัตติกร จงวิศาล (ช่อเพชร เบ้าเงิน. 2545: 39 ; อ้างอิงจาก รัตติกร จงวิศาล. 2544) วิจัยเรื่องปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในองค์กรธุรกิจ กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้างานระดับกลางในองค์กรธุรกิจ จำนวน 303 คน ผลการวิจัยพบว่า เชาว์อารมณ์ส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กรมสุขภาพจิต (2545: 1) ได้ทำการศึกษาระยะยาว ตั้งแต่วัยเด็กถึงวัยผู้ใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า เด็กที่เติบโตขึ้นเป็นคนที่ขาดความรู้สึกเห็นใจผู้อื่น ล้วนมาจากการเลี้ยงดูที่เคยถูกทำร้ายทั้งทางอารมณ์และร่างกายจากพ่อ แม่ ขณะที่การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน 2 กลุ่มที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมซึ่งยากจนเหมือนกัน แต่ได้รับการเลี้ยงดูที่ต่างกัน พบว่า เด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูมาอย่างอบอุ่น จะแสดงความเห็นใจเมื่อเห็นเด็กอื่นร้องไห้เสียใจ ขณะที่เด็กซึ่งถูกทำร้ายจิตใจ จะไม่แสดงความสนใจเหมือนเด็กกลุ่มแรก แต่อาจจะแสดงปฏิกิริยาต่อเด็กที่กำลังร้องไห้ด้วยความกลัว โกรธ หรือแม้แต่เข้าไปทำร้าย

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น มีความสามารถในการจัดการกับปัญหาข้อขัดแย้ง เข้าใจและใส่ใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการปรับตัวพร้อมรับสถานการณ์กับสิ่งใหม่ได้อย่างดีส่งผลถึงความสำเร็จทางการศึกษาและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.2.1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว

2.2.1.2.1 การระมัดระวังรับผิดชอบในครอบครัว

วันทนา เจริญรัตนโชติ (2545: 77) ได้ศึกษาความเครียดและวิถีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน ของครูประถมศึกษา กลุ่มรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษา กลุ่มรัตนโกสินทร์ที่มีภาระการรับผิดชอบต่อครอบครัวต่างกันมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จันทร์เพ็ญ คุปต์กาญจนกุล (สรวรรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547: 69 ; อ้างอิงจาก จันทร์เพ็ญ คุปต์กาญจนกุล. 2526) ได้ศึกษาความพึงพอใจในชีวิตสมรส กลุ่มตัวอย่างเป็น

ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 310 คน ผลการวิจัยพบว่าความคิดตรงกันของกลุ่มสมรสในบทบาทด้านการจัดการเงินของครอบครัว การตัดสินใจปัญหาของครอบครัว การอบรมเลี้ยงดูบุตร การแบ่งเบาภาระงานบ้าน และการหาเลี้ยงครอบครัว มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในชีวิตสมรสมาก

โสภา สปีลมันน์และคณะ (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547: 69 ; อ้างอิงจาก โสภา สปีลมันน์และคณะ. 2536) ได้ศึกษารูปแบบของครอบครัวไทยที่พึงปรารถนาในสังคมเมืองโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 90 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาระด้านการเงิน บ้านและที่ดิน ตำแหน่งหน้าที่การงาน การช่วยเหลือดูแลญาติพี่น้องมีความสำคัญเรียงตามลำดับ

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู เพราะถ้าการปฏิบัติหน้าที่ต่อครอบครัวไม่ครบถ้วนจะทำให้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูเป็นอย่างยิ่ง

2.2.1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

2.2.1.3.1 ลักษณะทางกายภาพ

สุพัตรา สุภาพ (2536: 138-140) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญคือสถานที่ทำงานต้องเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์จำนวนเพียงพอ มีคุณภาพดีและมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ พร้อม อันจะก่อให้เกิดสุขทางกายในปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

วัฒชิรา อินอ่อน (2537: 107) ได้ศึกษาความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่าวัสดุอุปกรณ์ การสอน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรือชำรุดทรุดโทรม ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ได้สูงอย่างที่ตั้งใจไว้

มันทนา แขวงโสภา (2538: 127-138) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมวิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ กระทรวงสาธารณสุข ใจเจตคติของผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษามีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในด้านบริหาร ด้านการเรียนการสอน ด้านให้บริการแก่นักศึกษา ด้านการสังคมในกลุ่มเพื่อน ด้านกิจกรรมนักศึกษา และสภาพแวดล้อม ด้านอาคารสถานที่อยู่ในระดับปานกลาง

กิตติ คุ่มชาติ (2543: 45) ได้ศึกษาปัจจัยที่ผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

ศรีพรรณ อุประคำ (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547: 64 ; อ้างอิงจาก ศรีพรรณ อุประคำ. 2511) ได้วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการใช้สื่อการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน

จังหวัดภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ครูทุกคนชอบใช้อุปกรณ์การสอน เพราะอุปกรณ์การช่วยสอนช่วยให้นักเรียนสนใจเรียนและตั้งใจเรียนมากขึ้น บางครั้งครูไม่ชอบใช้อุปกรณ์การสอนเพราะไม่มีเวลาวางพื่อที่จะเตรียม

วิชิต สุวรรณรัตน์ (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547: 64 ; อ้างอิงจาก วิชิต สุวรรณรัตน์. 2513) ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเลือกการผลิตและการสื่อการศึกษาเพื่อใช้สอนของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่าปัญหาสำคัญอันดับแรกคือ สภาพความเหมาะสมของห้องเรียนในการใช้อุปกรณ์และสื่อการสอน ปัญหาสำคัญรองลงมาคือ ทักษะการใช้สื่อการสอนประเภทเครื่องมือ

สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์ (2547: 121) วิจัยเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าลักษณะทางกายภาพในโรงเรียนทำให้ข้าราชการครูมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติงานหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสถานที่ที่มีอุปกรณ์ สื่อการสอนที่มีจำนวนเพียงพอ และมีคุณภาพ พร้อมทั้งมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆพร้อมย่อมส่งผลทำให้ครูเกิดแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้อย่างสูงสุด

2.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

2.2.2.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว

2.2.2.1.1 เพศ

จาร์เชียร์ (ชาญณรงค์. 2541: 10 ; อ้างอิงจาก Garcia.n.d) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร การผสมผสานระหว่างปัจจัยบุคคลองค์การกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทน้ำมัน จำนวน 438 คน ผลการวิจัยพบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิง

เองเกล และเพอร์รี่ (มณฑนา มานะประสพสุข. 2546: 23 ; อ้างอิงจาก Angle ;& Perry. 1981) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชาย

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าปัจจัยด้านเพศเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีแตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง

2.2.2.1.2 อายุ

ฟอร์ม และเกสชเวนเดอร์ (ชิดหทัย ผลานันท์. 2541: 25 ; อ้างอิงจาก Form ;& Geschwender. 1962) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของคนงานอุตสาหกรรม โดย

คำนึงถึงอายุของคนงานเหล่านั้น ผลการวิจัยพบว่าคนงานที่มีอายุสูงกว่าจะมีความพึงพอใจในงานของเขามากกว่าคนงานที่มีอายุน้อยกว่า

ซาเลห์และโอทิส (ซิดหทัย ผลานันท์. 2541: 25 ; อ้างอิงจาก Saleh ;& Otis. 1964) ศึกษาเรื่องอายุและระดับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านอายุเป็นตัวแปรสำคัญในการตรวจสอบความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นเรื่อยๆ ตามอายุที่เพิ่มขึ้นและจะลดลงเมื่อใกล้เกษียณอายุ

คิวตูกัว (เวทวิชญ์ เนียมอินทร์. 2542: 38 ; อ้างอิงจาก Qpitigua. 1975) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุด้วย

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าอายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู เพราะว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ

2.2.2.1.3 สถานภาพการสมรส

ลินคอล์น และคาลเลเบิร์ก (ศรีสม. 2542: 57 ; อ้างอิงจาก Lincoln ;& Kalleberg.n.d) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์กรในการทำงาน

ไฮดรา ฮาร์พาร์ ซิมสัน. (สรวยรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547: 60 ; อ้างอิงจาก Hydra Hapra Symson. 1981) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง บทบาทการทำงานของกลุ่มสมรสและความเป็นปึกแผ่นในชีวิตสมรส ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถานภาพการทำงานของภรรยา และสถานภาพทางเศรษฐกิจจากการประกอบอาชีพ ผลในส่วนของสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมต่อการรับรู้เกี่ยวกับเป็นปึกแผ่นในชีวิตสมรสนั้นพบว่ามีความแตกต่างกันระหว่างสามีกับภรรยา กล่าวคือ ในทัศนะของภรรยา ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นปึกแผ่นในชีวิตสมรสจะเพิ่มขึ้นเมื่อสามีและภรรยามีสถานภาพในด้านอาชีพสูง ส่วนสามีมีการรับรู้เกี่ยวกับผลของสถานภาพทางด้านอาชีพน้อยกว่าภรรยา

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าปัจจัยสถานภาพการสมรสเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าจะมีความสัมพันธ์ต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน

2.2.2.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

คิวตูกัว (จารุวรรณ ศรีสว่าง. 2542: 31 ; อ้างอิงจาก Quitugua. 1975) ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพอใจในการทำงานของครูมัธยมศึกษาในเกาะกวม ผลการวิจัยพบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน องค์ประกอบที่ทำให้ครูลาออกจากงาน ได้แก่ รายได้ไม่สมดุลกับค่าครองชีพ ขาดการอุดหนุนจากรัฐ

ในด้านสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัย และสภาพงานไม่ดี นอกจากนั้นยังพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน ระดับงานที่สอน สภาพที่อยู่อาศัย

คิทเชน (มณฑนา มานะประสพสุข. 2546: 24 ; อ้างอิงจาก Kitchen. 1990) ได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานองค์กรต่างๆ จำนวน 1,055 คน ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงสุด กับความผูกพันต่อองค์กร

แมทธิว (สรวรวัชร พุทธิฤทธิ์. 2547: 61 ; อ้างอิงจาก Mathieu. 1991) ศึกษาความสัมพันธ์ที่เป็นสาเหตุของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าสถานภาพที่ชำนาญการมีความสัมพันธ์กับการรับรู้บทบาทของบุคคลในองค์กรและความพึงพอใจในงาน

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู เพราะว่าครูจะมีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กรดีไม่ดั้น ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน

2.2.2.1.5 รายได้

เฮดลันด์ (สุธรรม ประทานทรัพย์. 2520: 13 ; อ้างอิงจาก Hedlund. 1975) โดยศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่ออาชีพครูของครูในเอธิโอเปีย ผลการวิจัยพบว่า เหตุผลขั้นต่ำที่ทำให้ครูลาออกจากอาชีพนี้คือ รายได้ต่ำ ซึ่งเป็นเหตุให้ครูมีสถานะทางสังคมต่ำมาก

บราว (ไพรัช จุ่นเกตุ. 2545: 29 ; อ้างอิงจาก Brown. 1952 : 12) ได้ทำการวิจัยเรื่องเรื่องการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงสภาพการทำงาน ความเชื่อของครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและขวัญกำลังใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีขวัญต่ำ มีสาเหตุมาจากเงินเดือนต่ำ ความไม่แน่นอนในการประกอบอาชีพในอนาคตเนื่องมาจากจำกัดโอกาสที่จะก้าวหน้าทางการสอน ความไม่พอใจในสภาพการทำงาน ซึ่งไม่กระตุ้นให้ครูปรับปรุงคุณภาพการทำงานของตนให้ดีขึ้น และความไม่มั่นคงของงาน

ฮารัป (ไพรัช จุ่นเกตุ. 2545: 29 ; อ้างอิงจาก Harap. 1959 : 55-57) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อค้นหาสาเหตุที่ทำให้ขวัญของครูไม่ดี ผลการวิจัยพบว่า เงินเดือนต่ำ เป็นสาเหตุที่ทำให้ขวัญของครูต่ำมากที่สุด และ เฮียลี (ไพรัช จุ่นเกตุ. 2545: 29 ; อ้างอิงจาก Healy. 1970) ก็ได้ทำการวิจัยแล้วพบว่าขวัญต่ำของครูเกี่ยวข้องกับสถานะความมั่นคงทางการเงินเช่นเดียวกัน

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ารายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพราะว่าบุคคลที่มีรายได้สูงจะมีเวลาสำหรับการทำงานและมีความคล่องตัวในการทำงานทำให้งานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

มากกว่าผู้มีรายได้น้อย

2.2.2.1.6 บุคลิกภาพ

เคลลี และฮุสตัน (อัจนรา วงษ์พัฒนามงคล. 2533: 19 ; อ้างอิงจาก Kelly ;& Houston. 1985) ได้ศึกษาหญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ผลการศึกษาพบว่า หญิงทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีระดับการศึกษาและสถานภาพทางอาชีพสูงกว่าหญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบบี และจากการศึกษาโดยใช้ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีชั่วโมงการทำงานมากกว่าปริมาณงานที่ทำมีมากกว่า มีแนวโน้มจะมีชั่วโมงการทำงานต่ออาทิตย์มากกว่า และรายงานว่ามีความสับสนในบทบาทการทำงาน ความตึงเครียดในการทำงาน และต้องการประสบการณ์การทำงานมากกว่าหญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบบี

บูลเมนทอลส์ (ชมพูนุท พงษ์ศิริ. 2535: 28 ; อ้างอิงจาก Blumental. 1978) ได้ศึกษาความเครียดของนักเรียนชายและนักเรียนหญิงที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีความเครียดสูงกว่านักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบบี

สตรูบ และโบลันด์ (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544: 46 ; อ้างอิงจาก Strube ;& Boland. 1968) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบีที่มีผลต่อสมรรถภาพและความเพียรพยายามในการทำงานของบุคคล ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ได้รับความเชื่อถือในความสำเร็จของงานมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการวินิจฉัยความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างการวินิจฉัยความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ กล่าวคือ ถ้างานมีความยากมากขึ้นบุคคลจะมีความเพียรพยายามในการทำงานลดลงแต่จะมีความเพียรพยายามในงานที่มีความยากปานกลาง ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบีนั้น ความเชื่อในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่แตกต่างกัน และความยากของงานและความเพียรพยายามจะมีความสัมพันธ์กันทางบวก

สตรอม (วรรณ อาภาอดุล. 2545: 30 ; อ้างอิงจาก Strom. 1969) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของผู้ที่ได้รับปริญญาทางการเรียนจากมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย จำนวน 125 คน เป็นชายร้อยละ 83.6 และหญิงร้อยละ 16.4 มีอายุตั้งแต่ 26-60 ปี ผลการวิจัยพบว่าผู้ได้รับปริญญาเอกทางการศึกษากลุ่มนี้ ประกอบด้วยบุคคลมีอารมณ์ดีมากคะแนนของกลุ่มแสดงความมั่นใจยิ่งชัดเจนมากในการที่จะเป็นผู้มีการแสดงออกสูง มีความมั่นใจในตนเองในทางที่ดี มีการปรับตัวตามสภาวะแวดล้อมได้ดีมาก ชอบสมาคม ชอบอยู่ในกลุ่ม

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งซึ่งน่าจะส่งผลกระทบต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครู เพราะว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ

เอ เป็นบุคลิกภาพกระตือรือร้น ชอบความสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ไม่ชอบการรอคอย ส่วนบุคลิกภาพแบบบีเป็นบุคลิกภาพแบบเฉื่อยชา ไม่ชอบการรีบเร่ง ไม่ชอบการต่อสู้แข่งขัน อดทนรอคอยได้

2.2.2.1.7 สุขภาพจิต

ไคร์เรียโก และซัทคลีฟ (จารุวรรณ ศรีสว่าง. 2542: 31 ; อ้างอิงจาก Kyriacou ;& Sutcliffe. 1978) ได้ทำการสำรวจความเครียดของครู 257 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษา กลาง 16 แห่ง ในประเทศอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่า ครูร้อยละ 19.9 มีความเครียดที่รุนแรงมาก และในปีต่อมาได้ทำการสำรวจความเครียดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาอีกครั้ง พบว่า ครูร้อยละ 23.4 มีความเครียดสูงมาก นอกจากนี้พบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์กับประวัติครู ได้แก่ เพศ คุณวุฒิ อายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งหน้าที่ใน

ซิลเบอร์เบิร์ก คลีฟ (วรรณดี หมู่เย็น. 2544: 46 ; อ้างอิงจาก Silberberg. 1977) ศึกษาพฤติกรรมการพูดและคุณภาพของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบิดา มารดา กับบุตรวัยรุ่นที่มีปัญหาทางอารมณ์ 10 ครอบครัว ติดยาเสพติด 10 ครอบครัว โดยทำการสัมภาษณ์ชนิดที่มีคำถามเป็นโครงสร้าง กำหนดไว้ ครอบครัวละ 1 ชั่วโมงและมีผู้ตัดสิน 3 คน นั่งอยู่หลังกระจกที่มองเห็นทางเดียว ผลการวิจัยพบว่าครอบครัวปกติ แตกต่างจากครอบครัวผิดปกติทั้ง 2 ประการในหลายด้าน ได้แก่ ปริมาณการปรักปรำบุตรว่า เป็นต้นเหตุของปัญหาภายในครอบครัวความแจ่มชัดในการติดต่อสื่อสารกัน ปริมาณการปฏิสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจร่วมกัน ความร่วมมือกันและอิสระในการแสดงออก

แคปแลน และโอเดีย (วรรณ อาภาอดุล. 2545: 35 ; อ้างอิงจาก Kaplan ;& O'dea. 1953) ได้ทำการวิจัยว่ามีสาเหตุอะไรบ้างที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพจิตของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยการให้ครูเขียนรายการเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจ และจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ในการทำงานของครูนั้น ถ้ามีภาระหน้าที่มากเกินไป สภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น อาคาร สถานที่ ตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ในการสอน ไม่เหมาะสมหรือไม่เพียงพอและอาจทำให้เกิดความไม่พอใจ อันจะเป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตของครูเป็นอย่างมาก

รัสเซลและคนอื่นๆ คลีฟ (วรรณ อาภาอดุล. 2545: 35 ; อ้างอิงจาก Russell ; and others. 1987) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาวะตึงเครียดในการทำงาน การสนับสนุนจากสังคมและอาการผิดปกติทางจิต และกายของครูประถมและครูมัธยมในรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา จำนวน 316 คน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำนายสภาวะตึงเครียดได้ร้อยละ 5.0-6.3

เซมเมอร์ ฮิลและบิงอร์ โสรัส (วรรณ อาภาอดุล. 2545: 35 ; อ้างอิงจากChemers, Hill ;& Soras. 1986) ได้ศึกษาอาจารย์ใหญ่โรงเรียนระดับต้นและระดับสองในสหรัฐอเมริกา จำนวน 464 คน โดยใช้แบบวัดแอล พี ซี แบบวัดโครงสร้างงานของกลุ่มและแบบวัดอำนาจประจำตำแหน่งของฟีลเดอร์ รวมทั้งแบบวัดความเครียดในการทำงานของฟีลเดอร์และคนอื่นๆ กับตรวจสอบสุขภาพทางกายด้วยวิธีการทางแพทย์ สำหรับสุขภาพจิตนั้นใช้แบบวัดของแลคเนอร์ (Lagner) ผลการวิจัยปรากฏว่า อาจารย์ใหญ่ที่มีลักษณะเหมาะสมกับกลุ่มจะมีความเครียดเกี่ยวกับงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตน้อยกว่า ตลอดจนมีสุขภาพทางกายและสุขภาพจิตดีกว่าอาจารย์ใหญ่ที่มีลักษณะไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของเขา

โกแลแมน คลีฟ (อภิษฎา ดวงจันทร์. 2544: 31 ; อ้างอิงจาก Golemen. 1998.) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน โดยศึกษาจากนักเรียนที่เรียนในช่วงทศวรรษ 1940 จำนวน 95 คน เป็นการศึกษาระยะยาว ติดตามจนถึงวัยกลางคน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่จบการศึกษาและได้คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูงๆ มักไม่ค่อยประสบความสำเร็จ เมื่อเทียบกับนักศึกษาที่จบการศึกษาและคะแนนผลต่ำกว่า ทั้งในด้านการงานและความสุขในชีวิตครอบครัว และจากการศึกษาเด็กในรัฐ Massachusetts จำนวน 450 คน นานถึง 40 ปี ติดตามผลจนถึงวัยกลางคนพบว่า IQ มีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยกับความสำเร็จในงานที่ทำ และพบว่าปัจจัยที่สามารถจะทำนายถึงความสำเร็จในด้านต่างๆ ของชีวิตได้ดีกว่ากลับเป็นความสามารถด้านต่างๆ ในวัยเด็ก ที่ไม่เกี่ยวข้องกับ IQ เช่น ความสามารถในการจัดการกับความผิดหวัง การควบคุมอารมณ์ และการเข้ากับบุคคลอื่นๆ ได้ดี

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสุขภาพจิตเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งซึ่งน่าจะส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครู เพราะว่า สุขภาพจิตมีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลในทุกองค์การในการปฏิบัติงาน

2.2.2.1.8 ความฉลาดทางอารมณ์

เกียร์รี่ และลอรี (ช่อเพชร เบ้าเงิน. 2545: 35 ; อ้างอิงจาก Geery ;& Lorie Jane. 1997) วิจัยเรื่องการสำรวจบุคลิกภาพของผู้นำที่ใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ใช้ความรู้ในการควบคุมอารมณ์และยับยั้งการตอบสนองทางลบได้ดี มองโลกในแง่ดี สร้างอารมณ์ที่เข้มแข็ง มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ส่งเสริมการพึ่งพาซึ่งกันและกันทั้งการทำงานเป็นทีม ใช้อำนาจในตัวเองมากกว่าอำนาจตำแหน่ง

เกรฟส์ (ช่อเพชร เบ้าเงิน. 2545: 35 ; อ้างอิงจาก Graves.

1999) วิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์กับความสามารถในการรับรู้และประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง 150 คน ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการรับรู้และทำนายพฤติกรรมที่นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

เมเยอร์ และเกีเฮอร์. (Mayer ;& Geher. 1996: 90) วิจัยเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเชื่อมโยงความคิดกับอารมณ์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 คน ให้ให้กลุ่มทดลองอ่านบทความของกลุ่มเป้าหมายที่เขียนไว้แล้วเดาอารมณ์ ผลการวิจัยพบว่าการแก้ปัญหาทางอารมณ์ต้องการความสามารถในการรับรู้ลึกซึ้งของตนเองและผู้อื่น

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งซึ่งน่าจะส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครู เพราะบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น มีความสามารถในการจัดการกับปัญหาข้อขัดแย้ง เข้าใจและใส่ใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการปรับตัวพร้อมรับสถานการณ์สิ่งใหม่ได้อย่างดีส่งผลถึงความสำเร็จทางการศึกษาและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพไปด้วย

2.2.2.2 ด้านครอบครัว

2.2.2.2.1 ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว

ดักซ์เบอรีและฮิกกินส์ คลีฟ (Duxbury ;& Higgins. 1992: 60-74) ได้ศึกษาความขัดแย้งระหว่างบทบาทในครอบครัวที่ทำงานทั้งสองและมีบุตรโดยใช้โมเดลของคอร์พเพิลแมน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 748 คน ผลการวิจัยพบว่าความขัดแย้งในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในครอบครัว และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

บาร์ช (Barich. 1995: 32-35) ได้ทำการศึกษาความขัดแย้งในงานและครอบครัวในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน มีบุตรและอาศัยอยู่ร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัว

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าภาวะความรับผิดชอบในครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของครู ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งและความพึงพอใจในการทำงานของครู

2.2.2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

2.2.2.3.1 ลักษณะทางกายภาพ

แคพเพลน และโอเดย์ (จารุวรรณ ศรีสว่าง. 2542: 29 ; อ้างอิงจาก Kaplan ;& O'Dea. 1953) ได้ทำการวิจัยว่ามีสาเหตุอะไรที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพจิตของครู

เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของครูโดยให้ครูเขียนรายการเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น อาคารสถานที่ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ในการสอนไม่เหมาะสมหรือเพียงพอแล้ว อาจทำให้เกิดความไม่พอใจและมีผลเสียต่อสุขภาพจิตของครูมากที่สุด

เมทเฟสเซล และเซีย (จาร์วอร์น ศรีสว่าง. 2542: 29 ; อ้างอิงจาก Metfessel ;& Shea. 1961) ทำการวิจัยเพื่อหาสาเหตุที่ครูอเมริกันในโรงเรียนรัฐบาลลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ปีหนึ่งๆ เป็นจำนวนมาก ผลการวิจัยพบสาเหตุที่ทำให้ครูไม่พอใจในอาชีพของตน 50 ประการ แต่สาเหตุที่สำคัญที่สุดคือ สภาพการทำงานของครู คือ เครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุใช้สอยสำหรับครู เช่น ตู้ โต๊ะ กระดาน ดินสอ อ่างล้างมือ มีจำนวนไม่เพียงพอและมีคุณภาพต่ำ

ฟิตเลอร์ (พัสนี สุขสาโรจน์. 2545: 44 ; อ้างอิงจาก Feitler. 1980) ได้ทำการศึกษาครูจำนวน 330 คน ในระดับชั้นที่ 12 ผลการวิจัยพบว่า ครูถูกกดดันจากพฤติกรรมของเด็ก และสาเหตุความเครียดอันดับ 1 ของครูมาจากนักเรียนเพียงคนเดียวหรือ 2 คน ซึ่งมีความประพฤติไม่เรียบร้อย มากกว่าการขาดวินัยของนักเรียนทั้งหมดในชั้นเรียน หรือนักเรียนทั้งโรงเรียน และยังมีตัวแปรทางด้านอื่นที่ทำให้ครูเกิดความเครียด เช่น เงินเดือนต่ำ ขาดโอกาสความก้าวหน้า และการแบ่งชั้นเรียนของนักเรียน

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีมีความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ย่อมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและมีสุขภาพจิตที่ดีด้วย

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนไพฑูรย์ศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนไพฑูรย์ศึกษา

3.1.1 ประวัติย่อของโรงเรียน

โรงเรียนไพฑูรย์ศึกษา ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2514 เป็นโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ไม่รับเงินอุดหนุนจากกระทรวงศึกษาธิการ บริษัท ไพฑูรย์ จำกัด เป็นเจ้าของ และผู้รับใบอนุญาต ตั้งอยู่ที่ 201 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงตลาดบางเขน เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210 โทรศัพท์ 0 2521 1457 – 8 โทรสาร 0 2551 2233 บนเนื้อที่ 19 ไร่ ประกอบด้วย อาคารเรียน 7 หลัง หอสมุดเฉลิมพระเกียรติฯ หอประชุมเฉลิมพระเกียรติฯ สระว่ายน้ำ สนามเด็กเล่น สนามฟุตบอล สนามบาสเกตบอล ศูนย์การเรียนรู้ต่าง ๆ ศาลาเอนกประสงค์ และลานเอนกประสงค์

3.1.2 อุดมการณ์การจัดตั้ง

พล.ต.อ.เผ่า และคุณหญิงอุดมลักษณ์ ศรียานนท์ เป็นผู้ก่อตั้งตามอุดมการณ์ที่จะสร้างสถานศึกษาที่ดีมีคุณภาพ ดำเนินกิจการเป็นกึ่ง สาธารณะกุศล ไม่หวังผลกำไร เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล และเพื่อเป็นมรดกทางการศึกษาแก่สังคม โดยให้ลูกหลานของท่านเป็นผู้สืบทอดเจตนารมย์ดังกล่าวมาเป็นเวลา 34 ปี

3.1.3 สถานภาพปัจจุบัน (ปีการศึกษา 2548)

เปิดทำการสอน	ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 3		
จำนวนนักเรียน	มีนักเรียนชาย-หญิง ทั้งหมด จำนวน 4,372 คน แบ่งเป็น		
	ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1-3	จำนวน	783 คน
	ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6	จำนวน	3,295 คน
	ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-3	จำนวน	210 คน
	International Program 1-5	จำนวน	84 คน
จำนวน/สถานภาพบุคลากร	มีบุคลากร ทั้งหมดจำนวน 399 คน แบ่งเป็น		
	ผู้บริหาร	จำนวน	17 คน
	ครูและครูพิเศษ	จำนวน	297 คน
	บุคลากรสนับสนุนการสอน	จำนวน	37 คน
	คณงาน	จำนวน	48 คน

3.1.4 นโยบายการบริหารงานและการจัดการ

โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาในรูปแบบการบริหารแบบองค์รวม เพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการและการบริหารวิชาการ เพื่อพัฒนาศักยภาพของทุกหน่วยงาน ครอบคลุมทุกด้าน ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีคณะกรรมการอำนวยการสถานศึกษา และทุกคนได้ร่วมกันคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ จัดทำธรรมนูญโรงเรียน แผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน และแผนปฏิบัติงานประจำปี เป็นแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียน จัดทำงบประมาณประจำปีเพื่อนำไปใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีระบบในการกำกับติดตาม และตรวจสอบ ใช้กระบวนการ PDCA พร้อมทั้งวิจัยสถานศึกษา วิจัยชั้นเรียน เพื่อมาแก้ไข ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3.1.5 นโยบายการบริหารวิชาการ

โรงเรียนจึงได้กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีความเป็นเลิศ มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนมีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้หลักสูตรตามความถนัดและความสนใจ

และกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนนักเรียนคิดเป็น วิเคราะห์เป็น เกิดการเรียนรู้ที่สร้างเป็นความรู้ของตนเองได้ เรียนรู้ทักษะการจัดการ การสื่อสาร และสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคลทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3.1.6 ระดับอนุบาล

โรงเรียนได้จัดทำหลักสูตร “**ไฟทอคมศึกษาโปรแกรม**” เป็นรูปแบบของการวิจัยปฏิบัติการ โดยนำเอาแนวคิดจากทฤษฎีการเรียนรู้ที่หลากหลายในเรื่องสติปัญญาของมนุษย์มีความสามารถรอบด้าน วุฒิภาวะของเด็กพัฒนาได้ตามระดับอายุ เด็กสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากสิ่งแวดล้อมและการกระทำ พร้อมทั้งนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนา การแก้ปัญหาด้วยปัญญา มาผสมผสานเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโรงเรียน และแนวทางการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยพัฒนาเป็นองค์รวมทั้งหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้แบบธรรมชาติ ผ่านการเล่น การปฏิบัติจริง เน้นกระบวนการคิดและทักษะการอยู่ร่วมกันในสังคม พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ให้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ เพื่อให้ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ และมีคุณธรรม อันเป็นการปูพื้นฐานทักษะในการดำรงชีวิตต่อไป

3.1.7 ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

3.1.7.1 ภาคสามัญศึกษา

โรงเรียนได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิทุกสาขาวิชาผู้เชี่ยวชาญจากชุมชน คณะกรรมการอำนวยการของโรงเรียน คณะผู้บริหาร และครูของโรงเรียน มาร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยนำเอาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมาเป็นกรอบทิศทาง และคำนึงถึงความต้องการของชุมชน ภูมิปัญญา วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นสมองกับการเรียนรู้ กระตุ้นให้คิด ได้ฝึกทักษะต่าง ๆ ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้นักเรียนได้สร้างองค์ความรู้ (Constructivism) และพัฒนาตามศักยภาพของผู้เรียนเป็นรายบุคคล (Individualized Development) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีความยืดหยุ่น พร้อมทั้งได้จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยฝึกทักษะการเรียนรู้จากศูนย์การเรียนรู้ภายในและแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน

นอกจากการพัฒนาด้านสติปัญญาแล้ว ยังส่งเสริมสุขภาพกายให้แข็งแรง สมบูรณ์ และพัฒนาด้านสติ – อารมณ์ ควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรม 8 ประการ

3.1.7.2 ภาคภาษาอังกฤษ (English Program)

ใช้หลักสูตรต่างประเทศผสมผสานกับหลักสูตรไทย ดำเนินการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ยกเว้นวิชาภาษาไทย สังคม และวัฒนธรรมไทย โดยเน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมฝึกทักษะกระบวนการคิด การพูด การสื่อสาร และความเข้าใจ เป็นภาษาอังกฤษกับเจ้าของภาษา แบบเรียน สื่อ และเทคโนโลยีจากต่างประเทศ พร้อมทั้งเน้นคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่ไปด้วย

เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพและเกิดความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษสู่ระบบสากลได้อย่างดียิ่ง

3.1.7.3 หลักสูตรความสามารถพิเศษ (Gifted Program)

เพื่อตอบสนองความต้องการการศึกษาที่แตกต่างจากเด็กทั่วไป และพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสนใจโดยผ่านการสำรวจแววจริยะเบื้องต้น (Identification Process) การตรวจสอบคุณภาพ และการสร้างโปรแกรมเฉพาะ (Specialized Edu.) สำหรับเด็ก พร้อมทั้งมีผู้เชี่ยวชาญควบคุมดูแลให้คำปรึกษา (Mentoring)

3.1.7.4 หลักสูตร ICT

นำสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้มีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีแสวงหาความรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐานสากล และเรียนรู้สู่สังคมโลกที่มั่นคง โดยกำหนดหลักสูตร Computer & ICT Curriculum เป็นการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ในการจัดระบบการเรียนรู้ในรูปแบบบูรณาการ ขยายเป้าหมายของหลักสูตร ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในทุกกลุ่มสาระในลักษณะบูรณาการ ผู้เรียนสามารถแสวงหาและสืบค้นข้อมูล จาก www และสามารถพัฒนาข้อมูลเป็นสารสนเทศ แปลงสารสนเทศเป็นความรู้ ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการแบบแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ สามารถคิดวิเคราะห์ มีความรู้ความเข้าใจ เกิดไหวพริบไหวพริบปัญหา

3.1.8 การจัดสภาพแวดล้อม

โรงเรียนไพฑูริย์ศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด สวยงาม และร่มรื่น สร้างแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างโรงเรียนให้เป็นสถานที่ที่อบอุ่นและเต็มไปด้วยบรรยากาศทางปัญญาของผู้เรียนทุกคนและทุกเวลา ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา โดยจัดในรูปศูนย์ต่าง ๆ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

3.1.8.1 แหล่งเรียนรู้สำหรับการเรียนการสอน

3.1.8.1.1 หอสมุดเฉลิมพระเกียรติฯ เป็นแหล่งความรู้บริการข้อมูลสำหรับครูและนักเรียน ทั้งในระบบ Internet และ Intranet เป็นการจัดห้องสมุดแบบ Multimedia เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self – Access Learning) ครอบคลุมทุกสาขาวิชาทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สื่อผสม และเกม เพื่อฝึกทักษะกระบวนการคิดที่หลากหลาย พร้อมทั้งการบริการแบบ LIS

3.1.8.1.2 ศูนย์วิทยพัฒนาอนุบาลศึกษา เป็นศูนย์พัฒนาทักษะทางความคิดโดยเปิดโอกาสให้เด็กเล่นอย่างสร้างสรรค์ ในมุมแห่งการเรียนรู้ด้านภาษา ด้านคณิตศาสตร์ เกมทักษะ เกมการศึกษา เกมสร้างมโนภาพด้านจำนวน มุมวิทยาศาสตร์ มุมศิลปะ และมุมแห่งจินตนาการ

3.1.8.1.3 ศูนย์ส่งเสริมสุนทรียภาพทางดนตรี ระดับอนุบาลศึกษาและ สามัญศึกษา

เป็นศูนย์ที่ใช้ดนตรีพัฒนาสติปัญญา เพื่อให้เกิดการจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ การใช้เหตุผล และสามารถแก้ปัญหาได้ เกิดสมาธิ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก

3.1.8.1.4 ศูนย์วิทย์พัฒนา (Exploring Centre) เป็นแหล่งพัฒนากระบวนการคิดเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเต็มศักยภาพ สร้างความเชื่อมั่น เรียนโดยธรรมชาติด้วยสื่อ เกม กิจกรรมที่หลากหลาย และมีความยืดหยุ่น

3.1.8.1.5 ศูนย์อัจฉริยภาพ (Gifted Child Centre) เป็นศูนย์พัฒนาเด็กที่มีความสามารถพิเศษที่ต้องการการศึกษาที่แตกต่างจากเด็กทั่วไป โดยการสร้างโปรแกรมเฉพาะสำหรับเด็กแต่ละคน รวมทั้งเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูล สร้างกิจกรรม ให้คำปรึกษา พบปะกับตัวเด็กที่มีความสามารถพิเศษ และผู้ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ปกครอง ครูพิเศษ หรือครูที่เกี่ยวข้อง

3.1.8.1.6 ศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ภายในศูนย์จะใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน เช่น การรับสัญญาณการเรียนการสอนผ่านดาวเทียม การใช้คอมพิวเตอร์ระบบ Multimedia, ระบบ Internet โปรแกรมเสริมการสอน CAI ในวิชาต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่

3.1.8.1.7 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(1) Computer & Internet นักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้เรียนรู้คอมพิวเตอร์และ Internet ระบบที่ทันสมัยและสามารถนำไปใช้ในงานต่าง ๆ ได้ตามระดับความสามารถของนักเรียน

(2) ICT เพื่อการเรียนรู้ ทุกกลุ่มวิชาต้องค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากเทคโนโลยีที่ทันสมัย

(3) ICT เพื่อการบริหารจัดการ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยการบริหารจัดการ จัดทำฐานข้อมูลการบริหาร การเงินและบัญชี อย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน

3.1.8.1.8 ศูนย์การเรียนรู้ทางภาษา และ English Lab (Active Language English Immersion Centre and English Lab) โดยโรงเรียนร่วมกับสถาบัน International Education Groups of California State University จัดส่งเสริมให้นักเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาล-มัธยมศึกษา ได้ฝึกทักษะภาษาอังกฤษสู่ระบบสากล ด้วยกิจกรรมและสื่อต่างๆ การเล่นเกม Computer การฝึกจากสถานการณ์จำลองกับชาวต่างประเทศ

3.1.8.1.9 ศูนย์การทดลองและวิจัยทางวิทยาศาสตร์ นักเรียนได้เรียนรู้ถึงกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริง ลงมือทดลอง ค้นคว้า และเน้นการทำโครงการทางวิทยาศาสตร์

3.1.8.1.10 สวนสร้างปัญญาทำความคิด เป็นส่วนที่เน้นทักษะกระบวนการทางความคิดการแก้ปัญหาและการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนคณิตศาสตร์

3.1.8.1.11 ศูนย์ศิลปะหัตถกรรม เป็นศูนย์ที่จัดกิจกรรมนาฏศิลป์ ดนตรีไทย สากล และศิลปะ เพื่อฝึกทักษะการปฏิบัติจริง และพัฒนาการคิดอย่างสร้างสรรค์จากกิจกรรมหลากหลาย รูปแบบ

3.1.8.1.12 ศูนย์ธรรมชาติศึกษาและสิ่งแวดล้อม สวนหย่อมเฉลิมพระเกียรติเป็นอุทยานการศึกษา เพื่อฝึกให้นักเรียนเป็นคนช่างสังเกต รักธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยจัดให้มีสวนไม้ดอกในวรรณคดี สวนสมุนไพร น้ำตก เขื่อนไฟฟ้าพลังน้ำ คลองชลประทาน แปลงสาธิตเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ และสวนจรรยา

3.1.8.1.13 ห้องเรียนสีเขียว เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ควบคู่การพัฒนากระบวนการทางความคิดสู่การปฏิบัติ

3.1.8.1.14 GEO Garden เป็นสวนหิน และต้นไม้หิน ที่ให้นักเรียนได้ค้นหาความรู้ด้วยตนเอง โดยผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดหาหิน ให้คำอธิบาย และความรู้ต่าง ๆ

3.1.8.1.15 ศูนย์อนุรักษ์พันธุ์ไม้ไทย เป็นศูนย์เก็บรวบรวมพันธุ์ไม้ภายในและภายนอกโรงเรียน พร้อมรายละเอียดด้านพฤกษศาสตร์ เพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้า นอกจากนั้นยังได้จัดแสดงผลงานนักเรียนเกี่ยวกับสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียนไว้อีกด้วย

3.1.8.1.16 คลินิกภาษา เป็นศูนย์ที่จัดเพื่อแก้ไขปัญหการเรียนรู้ด้านภาษาไทย โดยมีเครื่องมือการฝึกอย่างได้มาตรฐานและอย่างเป็นระบบ

3.1.9 แหล่งการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน

3.1.9.1 ศูนย์ส่งเสริมสมรรถภาพ เป็นศูนย์ที่จัดอุปกรณ์ และเครื่องเล่นสนามเพื่อพัฒนาสมรรถภาพทางกายและกิจกรรมลูกเสือ-ยุวกาชาดของนักเรียน ฝึกทักษะการตัดสินใจ และการช่วยเหลือตนเอง ตลอดจนฝึกนักเรียนให้มีความกล้าแต่มีความระมัดระวัง และป้องกันอุบัติเหตุจากการเล่นเครื่องเล่นต่าง ๆ

3.1.9.2 ศูนย์คุณธรรมและจิตวิทยา เป็นศูนย์จิตวิทยาและที่ปรึกษา ที่ประสานการทำงานอย่างเป็นระบบ Multidisciplinary Team ในการกระตุ้น สำนวณ รวมทั้งการส่งเสริม

ศักยภาพด้านความสามารถทางอารมณ์ Emotional Intelligence และฝึกให้นักเรียนเป็นผู้มีสมาธิ มายาวางดงาม มีคุณธรรมยึดมั่นในระเบียบวินัยและประเพณีอันดีงาม

3.1.9.3 ศูนย์ผลิตสื่อ เป็นศูนย์ที่ทำหน้าที่ในการผลิตสื่อ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนากระบวนการคิด การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้สำหรับงานวิจัยต่าง ๆ และสื่ออุปกรณ์สำหรับใช้ในการเรียนการสอนทุกกลุ่มวิชา

3.1.9.4 ศูนย์บริการโฆษณา เป็นศูนย์ที่ผลิตป้ายประชาสัมพันธ์ และป้ายข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียน ทั้งภายในและออกสู่ภายนอกโรงเรียน

3.1.10 การวัดและประเมินผล

โรงเรียนใช้การประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย เช่น แบบทดสอบ แบบประเมินความสามารถ แบบสังเกต ผลงานนักเรียน และประเมินคุณธรรม ควบคู่กันไปอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ ตรวจสอบข้อสอบและวิเคราะห์แบบทดสอบ เพื่อให้ได้มาตรฐานเก็บไว้ในคลังข้อสอบ

3.1.11 การส่งเสริมการศึกษา

โรงเรียนได้จัดทุนและรางวัลต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนของโรงเรียนไว้เพื่อเป็นการส่งเสริม และสร้างขวัญกำลังใจ ดังนี้

(1) ทุน “คุณหญิงอุดมลักษณ์ ศรียานนท์” เงินจากกองทุนซึ่งได้รับบริจาค จากผู้ที่ได้รับมรดกร่วมกับทางโรงเรียน ทุนละ 4,000 บาท พร้อมเกียรติบัตรของโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

(1.1) ประเภทการเรียนดีเด่นในระดับชั้นและประพัตติดี ระดับชั้นละ 5 ทุน โดยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ของจำนวนห้องเรียนปกติ และภาคภาษาอังกฤษ จำนวน 51 ทุน

(1.2) ประเภททำชื่อเสียงบำเพ็ญประโยชน์และประพัตติดีทุกระดับจำนวน 12 ทุน

(2) รางวัลเรียนดี นักเรียนเรียนดีและประพัตติดี มีคะแนนสูงสุด ในแต่ละห้องเรียน ให้เป็นเงินรางวัลละ 500 บาท พร้อมเกียรติบัตร มอบในวันไหว้ครู

(2.1) นักเรียนเรียนดี และประพัตติดี ในระดับชั้น 10 ลำดับ โดยให้รางวัลเป็นเกียรติบัตรและเงินรางวัล 600 บาท นักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 – มัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้ระดับชั้นละ 10 คน ส่วนภาค International Program ให้ห้องละ 1 คน

(2.2) รางวัลส่งเสริมเยาวชนดีเด่นให้แก่นักเรียนที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาจากคณะกรรมการตามหลักเกณฑ์ แจกให้ในวันเด็กของทุกปี

(3) ทุนสงเคราะห์ ให้แก่นักเรียนที่ผู้ปกครองขาดทุนทรัพย์ มูลค่าของทุนอยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการการบริหารโรงเรียน

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูสายปฏิบัติการสอน ปีการศึกษา 2548 โรงเรียนไผ่ทุฒศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน จำนวน 216 คน เป็นครูชาย 25 คน และครูหญิง 191 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอนโรงเรียนไผ่ทุฒศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 7 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว (Thai GHQ 60)

ตอนที่ 4 แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับของกรมสุขภาพจิต)

ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบในครอบครัว

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนและรายได้พิเศษ

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของครูสายปฏิบัติการสอน เมื่อท่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หรือเติมคำตอบลงในช่องว่าง.....ให้ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ.....ปี

3.สถานภาพสมรส

☐ โสด☐ คู่☐ หม้าย

4. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

5. เงินเดือนและรายได้พิเศษ..... บาท/เดือน

6. ระดับชั้นที่ทำการสอน

☐ ระดับอนุบาล☐ ระดับประถมศึกษา☐ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น**ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้**

2.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามบุคลิกภาพของสุรศักดิ์ อัครอารีสุข. (2544: 131-132) และพัสนี สุขสาโรจน์. (2545: 91)

2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพ โดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 2.1 และข้อ 2.2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
00	ท่านเป็นคนจริงจังกับการทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายบวก	ข้อความที่มีความหมายลบ
(คะแนน)	(คะแนน)
จริงที่สุด	1
จริง	2
จริงบ้าง	3
จริงน้อย	4
จริงน้อยที่สุด	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของอัจฉรา วงศ์วัฒนมงคล(2533: 57-59)ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนน 44-85

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ บี หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนน 17-43

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว (Thai GHQ 60)

เป็นเครื่องมือวัดคัดกรองสุขภาพจิต จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60 = Thai General Health Questionnaire 60)ของ โกลด์เบอร์ก และวิลเลียมส์ (Golderg and Williams. 1988) แปลเป็นภาษาไทยโดย นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์รามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล สำหรับประเทศไทย ได้มีการทดลองใช้ในปี พ.ศ. 2538 กับประชาชนเขตหนองจอก จำนวน 100 คนที่มารับบริการของหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ของโรงพยาบาลรามาริบัติ ได้ความเชื่อมั่น 0.38 ประกอบด้วยคำถาม 60 ข้อ เป็นแบบวัดคัดกรองสุขภาพจิตเบื้องต้น ไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้

ตัวอย่างแบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว (Thai GHQ 60)

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่านในปัจจุบันหรือไม่ในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อ 0. ท่านรู้สึกเสียความมั่นใจในตัวเอง

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติ

ข้อ 00. ท่านนอนไม่หลับเพราะกังวลใจ

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติ

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้ตอบ 2 ข้อแรก	จะได้คะแนน 0 คะแนน
ผู้ตอบ 2 ข้อหลัง	จะได้คะแนน 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผล

0-11 คะแนน	สุขภาพจิตดี
12 คะแนนขึ้นไป	สุขภาพจิตบกพร่อง

ตอนที่ 4 แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (กรมสุขภาพจิต)

คำแนะนำ แบบประเมินนี้เป็นประโยคที่มีข้อความเกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึกที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ แม้ว่าประโยคจะไม่ให้ข้อมูลที่ท่านต้องการหรือไม่ตรงกับท่านเป็นอยู่ก็ตาม ขอให้ท่านเลือกคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดไม่มีคำตอบถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี โปรดตอบตามเป็นจริง และตอบทุกข้อเพื่อให้ผลการประเมิน เป็นที่เชื่อถือได้ และเป็นประโยชน์ในการเข้าถึงอารมณ์ของท่านมากยิ่งขึ้น

ตัวอย่างแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (กรมสุขภาพจิต)

คำชี้แจง เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

ไม่จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเลย
จริงบางครั้ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง
ค่อนข้างจริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านค่อนข้างมาก
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริงมาก
0	เวลาโกรธหรือไม่สบายใจ ท่านรู้สึกได้ว่าเกิดอะไรขึ้น				
00	ท่านสังเกตได้ เมื่อคนใกล้ชิดมีอารมณ์เปลี่ยนแปลง				

เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ได้แก่อข้อ

1	4	6	7	10	12	14	15	17	20	22	23	25	28
31	32	34	36	38	39	41	42	43	44	46	48	49	50

แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

ไม่จริง	ได้	1 คะแนน
จริงบางครั้ง	ได้	2 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ได้	3 คะแนน
จริงมาก	ได้	4 คะแนน

กลุ่มที่ 2 ได้แก่อข้อ

2	3	5	8	9	11	13	16	18	19	21	24
26	27	29	30	33	35	37	40	45	47	51	52

แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

ไม่จริง	ได้	1 คะแนน
จริงบางครั้ง	ได้	2 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ได้	3 คะแนน
จริงมาก	ได้	4 คะแนน

ตัวแปรที่วัด ความฉลาดทางด้านอารมณ์รวมและรายด้าน ดังนี้คือ (1) ดี (2) เก่ง (3) สุข

ด้านดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

ด้านเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

ด้านสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข

ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

5.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว ของ วันทนา เจริญรัตน์ โชติ. (2545: 97)

5.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว โดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 5.1 และข้อ 5.2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ท่านมีหน้าที่ที่ต้องดูแลค่าใช้จ่ายสมาชิกในครอบครัว					
00	ท่านมีบุตรและสมาชิกในบ้านที่ต้องรับผิดชอบต่อหลายคน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายบวก (คะแนน)		ข้อความที่มีความหมายลบ (คะแนน)	
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67-5.00 คะแนน หมายถึง มีภาระความรับผิดชอบในครอบครัวมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34-3.66 คะแนน หมายถึง มีภาระความรับผิดชอบในครอบครัวปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-2.33 คะแนน หมายถึง มีภาระความรับผิดชอบในครอบครัวน้อย

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

6.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

6.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในโรงเรียนของ สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. (2544: 138-139) และพัสนี สุขสาโรจน์. (2545: 94-95)

6.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน โดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 6.1 และข้อ 6.2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริงจริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	สถานที่เรียน สภาพห้องเรียนสะอาด และเป็นระเบียบ เรียบร้อย					
00	สื่อ วัสดุอุปกรณ์การเรียน โต๊ะเก้าอี้ในห้องเรียนมีสภาพทรุดโทรม					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายบวก	ข้อความที่มีความหมายลบ
(คะแนน)	(คะแนน)
จริงที่สุด	1
จริง	2
จริงบ้าง	3
จริงน้อย	4
จริงน้อยที่สุด	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67-5.00 คะแนน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียนดี

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34-3.66 คะแนน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียนดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-2.33 คะแนน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียนไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

7.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

7.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอนของ สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. (2544: 141-148) พัสณี สุขสาโรจน์. (2545: 98-103) และอุมาพร วิโรจน์รัตน์. (2544: 142-147)

7.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน โดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 7.1 และข้อ 7.2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	ก. ปัญหาด้านการสอน ท่านรู้สึกว่าคุณครูในชั้นเรียนไม่ตั้งใจเรียน จนควบคุมชั้นเรียนไม่ได้					
	ข. ปัญหาด้านการทำงานอื่นที่มีใช้การ สอน					
0	1. งานธุรการ ท่านรู้สึกว่างานเอกสารมีมากเกินไปจน จำเป็น					
0	2. งานบริหาร 2.1 สัมพันธภาพระหว่างครูกับ ผู้บังคับบัญชา 2.1.1 การปฏิบัติตนของครูต่อ ผู้บังคับบัญชา ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย					
00	2.1.2 การปฏิบัติตนของ ผู้บังคับบัญชาต่อครู ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและคอยช่วย แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ท่าน					

0	2. 2 สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
00	เพื่อนงานของท่านเห็นแก่ตัว					
0	2.3 สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน 2.3.1 การปฏิบัติตนของนักเรียนต่อครู นักเรียนแสดงความเคารพต่อครูทั้งในและนอกโรงเรียน					
00	2.3.2 การปฏิบัติตนของครูต่อนักเรียน ท่านลงโทษนักเรียนทันทีเมื่อนักเรียนกระทำผิดระเบียบวินัย					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายบวก		ข้อความที่มีความหมายลบ	
	(คะแนน)		(คะแนน)
จริงที่สุด	1		5
จริง	2		4
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	4		2
จริงน้อยที่สุด	5		1

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์(2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67-5.00 คะแนน หมายถึง มีปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอนมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34-3.66 คะแนน หมายถึง ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-2.33 คะแนน หมายถึง ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติ การสอนน้อย

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เวรณี กรีทอง อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และอาจารย์ดร.พาสนา จุลรัตน์ ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา ข้อความ และการใช้ตัวเลือกในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2. หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Discrimination) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนไผ่ตงอุดมศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยเทคนิค 25 % กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วนำมาทดสอบด้วย t-test แล้วคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัย ได้ผลดังนี้

2.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มี 17 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.250 - 6.670

2.2 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว มี 12 ข้อ ค่า t ระหว่าง 2.250 - 6.550

2.3 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน มี 14 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.170 – 7.360

2.4 แบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน มี 115 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.170 – 8.620

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่คัดเลือกมาแล้วในข้อ 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ผลดังนี้

3.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9433

3.2 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว มี ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9319

3.3 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน มี ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9049

3.4 แบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงาน มี 115 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9186

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงประธานกรรมการอำนวยการโรงเรียนไผ่ตงอุดมศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาต นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์รามารับดี มหาวิทยาลัยมหิดล ในการใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 216 ฉบับ โดย ชี้แจงวัตถุประสงค์และการตอบแบบสอบถามแก่ครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนไผ่ทออุดมศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ 20 มีนาคม 2549 ถึงวันที่ 24 มีนาคม 2549 และไปรับคืนแบบสอบถาม ได้รับคืน ครบทุกฉบับ

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ คือตอบครบทุกข้อ ปรากฏว่า สมบูรณ์ทุกฉบับ แล้วนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนไผ่ทออุดมศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนไผ่ทออุดมศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่
 - 2.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25 กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t-test
 - 2.2 หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน
 - 3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนไผ่

อุดมศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนไพฑูริย์อุดมศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 16 ตัว และตัวแปรตามคือ ปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	เพศ : ชาย
X_2	แทน	เพศ : หญิง
X_3	แทน	อายุ
X_4	แทน	สถานภาพสมรส:โสด
X_5	แทน	สถานภาพสมรส:คู่
X_6	แทน	สถานภาพสมรส:หม้าย
X_7	แทน	ประสบการณ์ในการทำงาน
X_8	แทน	รายได้

X ₉	แทน	ระดับชั้นที่ทำการสอน : อนุบาล
X ₁₀	แทน	ระดับชั้นที่ทำการสอน : ประถมศึกษา
X ₁₁	แทน	ระดับชั้นที่ทำการสอน:มัธยมศึกษาตอนต้น
X ₁₂	แทน	บุคลิกภาพ
X ₁₃	แทน	สุขภาพจิต
X ₁₄	แทน	ความฉลาดทางอารมณ์
X ₁₅	แทน	ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว
X ₁₆	แทน	ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน
Y	แทน	ปัญหาการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอจำนวนร้อยละของครูสายปฏิบัติการสอน จำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส ระดับชั้นที่สอน

ตอนที่ 2 เสนอค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน กับปัญหาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน กับปัญหาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอนโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 เสนอจำนวนร้อยละของครูสายปฏิบัติการสอน จำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส และระดับชั้นที่สอน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวน และร้อยละ จำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส และระดับชั้นที่สอน

ปัจจัย	ระดับตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	25	11.6
	หญิง	191	88.4
	รวม	216	100.0
2.สถานภาพการสมรส	โสด	95	44
	คู่	111	51.4
	หม้าย	10	4.6
	รวม	216	100.0
3.ระดับชั้นที่สอน	อนุบาล	53	24.5
	ประถมศึกษา	151	69.9
	มัธยมศึกษา	12	5.6
	รวม	216	100.0

จากตาราง 1 พบว่า ครูสายปฏิบัติการสอน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 216 คน ส่วนใหญ่เป็นครูหญิงจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 88.4 รองลงมาเป็นครูชาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6

จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีสถานภาพคู่ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมาเป็นครูที่มีสถานภาพโสด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 44 และเป็นครูที่มีสถานภาพหม้าย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

จำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมาเป็นครูที่สอนระดับชั้นอนุบาล จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 ระดับ และเป็นผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

ตอนที่ 2 เสนอค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูสายปฏิบัติการสอน จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะความรับผิดชอบ ในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน และปัญหาการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูสายปฏิบัติการสอน จำแนกตามอายุ

ประสบการณ์การทำงาน รายได้ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความฉลาดทางอารมณ์ ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน และปัญหาการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. อายุ	35.41	9.53	วัยกลางคน
2. ประสบการณ์ในการทำงาน	10.23	9.07	ระดับน้อย
3. รายได้	11054.74	3405.41	ระดับปานกลาง
4. บุคลิกภาพ	3.38	.38	บุคลิกภาพแบบ เอ
5. สุขภาพจิต	5.65	5.49	สุขภาพจิตดี
6. ความฉลาดทางอารมณ์	2.82	.55	เหมาะสม
7. ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว	3.21	.81	ระดับปานกลาง
8. ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน	3.10	.49	ดีพอใช้
9. ปัญหาการปฏิบัติงาน	3.35	.13	มีปัญหาในระดับปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่าครูสายปฏิบัติการสอน มีอายุเฉลี่ยอยู่ในวัยกลางคน มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับน้อย รายได้อยู่ในระดับปานกลาง บุคลิกภาพของครูสายปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีสุขภาพจิตอยู่ในระดับดี มีความฉลาดทางอารมณ์ที่เหมาะสม มีภาระความรับผิดชอบในครอบครัวในระดับปานกลาง มีลักษณะทางกายภาพในโรงเรียนในระดับดีพอใช้ และปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน มีปัญหาการปฏิบัติงาน อยู่ระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	Y
X ₁	1	-1.00**	-.071	.058	-.053	-.011	-.092	.065	.206**	.146*	.102	-.029	-.119	-.010	.123	-.019	.050
X ₂		1	.071	-.058	.053	.011	.092	-.065	.206**	-.146*	-.102	.029	.019	.010	-.123*	.019	-.050
X ₃			1	-.481**	.393**	.201**	.765**	.355**	.053	-.003	-.068	.138*	-.069	-.025	.099	.003	-.044
X ₄				1	-.911**	-.195**	-.333**	-.184**	-.050	-.020	.152*	-.125	.018	.081	-.197**	.156*	-.031
X ₅					1	-.227**	.226**	.145*	.059	.002	-.128	.126	-.046	-.027	.170*	-.123	.014
X ₆						1	.250**	.019	-.023	.050	-.053	-.004	.066	-.079	.060	-.076	.039
X ₇							1	.444**	.043	.003	-.069	.040	-.037	.042	.033	-.040	-.016
X ₈								1	-.106	.028	.120	.056	-.013	-.012	.009	-.103	.192**
X ₉									1	-.860**	-.138*	-.003	.068	.332**	-.168*	.304**	-.068
X ₁₀										1	-.366**	.006	-.132	-.343**	.184**	-.314**	.023
X ₁₁											1	.006	.119	.111	-.055	.065	.100
X ₁₂												1	.025	-.056	.111	-.177**	.171*
X ₁₃													1	-.162*	-.133	.120	.016
X ₁₄														1	-.173*	.205**	.025
X ₁₅															1	-.297**	.213**
X ₁₆																1	-.235**
Y																	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ รายได้ (X_8) ภาระการรับผิดชอบในครอบครัว (X_{15}) และ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ บุคลิกภาพ(X_{12})

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน(X_{16})

ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน มี 12 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) สถานภาพสมรส : โสด(X_4) สถานภาพสมรส : คู่(X_5) สถานภาพสมรส : หม้าย (X_6) ประสบการณ์ในการทำงาน(X_7) ระดับชั้นที่ทำการสอน : อนุบาล (X_9) ระดับชั้นที่ทำการสอน : ประถมศึกษา(X_{10}) ระดับชั้นที่ทำการสอน : มัธยมศึกษา(X_{11}) สุขภาพจิต (X_{13}) และความฉลาดทางอารมณ์(X_{14})

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	5	.522	.104	6.982**
Residual	210	3.141	.015	
Total	215	3.663		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรอิสระ 3 ปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงรายละเอียด ในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสอนปฏิบัติการสอน โดยใช้
วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตาราง 5 แสดงปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสอนปฏิบัติการสอน

ตัวแปร	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₁₆	-.367	.018	-.136	.235	.055	12.536**
X ₁₆ X ₈	.086	.000	.226	.290	.084	9.759**
X ₁₆ X ₈ X ₁₅	.027	.011	.171	.328	.108	8.527**
X ₁₆ X ₈ X ₁₅ X ₃	-.021	.001	-.160	.353	.125	7.515**
X ₁₆ X ₈ X ₁₅ X ₃ X ₁₂	.047	.023	.137	.378	.143	6.982**

R =	.378
R ² =	.143
SE _{est} =	.122
a =	3.192

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่าปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อย ที่สุด ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน(X₁₆) รายได้ (X₈) ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว (X₁₅) อายุ (X₃) และบุคลิกภาพ(X₁₂) ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ของปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน ได้ร้อยละ 14.30 และได้้นำค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 3.192 - .367X_{16} + .086X_8 + .027 X_{15} - .021X_3 + .047X_{12}$$

สมการพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = -.136X_{16} + .226X_8 + .171X_{15} - .160X_3 + .137X_{12}$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนไพฑูริยมศึกษา
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ส่งผลต่อ ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนไพฑูริยมศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูสายปฏิบัติการสอน ปีการศึกษา 2548 โรงเรียนไพฑูริยมศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน จำนวน 216 คน เป็นครูชาย 25 คน และครูหญิง 191 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน แบ่งออกเป็น 7 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ การทำงาน รายได้ และระดับชั้นที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มี 17 ข้อ

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9433

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60) มี 60 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับกรมสุขภาพจิต) มี 52 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว มี 12 ข้อ

ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ.9319

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน มี 14 ข้อ

ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ.9049

ตอนที่ 7 แบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงาน มี 115 ข้อ

ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ.9186

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงประธานกรรมการ อำนวยการโรงเรียนไพฑูรย์ศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาต นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์รามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ในการใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการแจก แบบสอบถาม จำนวน 216 ฉบับ โดย ชี้แจงวัตถุประสงค์และการตอบแบบสอบถามแก่ครูสายปฏิบัติการ สอน โรงเรียนไพฑูรย์ศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ 20 มีนาคม 2549 ถึงวันที่ 24 มีนาคม 2549 และไปรับคืนแบบสอบถาม ได้รับคืน ครบทุกฉบับ
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ คือตอบครบทุกข้อ ปรากฏว่า สมบูรณ์ทุกฉบับ แล้วนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นนำข้อมูลมา วิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมใน โรงเรียนกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนไพฑูรย์ศึกษา โดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
2. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ปัญหาในการปฏิบัติงาน การค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครู สายปฏิบัติการสอน โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน มีดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ รายได้ (X_8) ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว (X_{15}) และ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ บุคลิกภาพ(X_{12})

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน (X_{16})

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอนมี 12 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) สถานภาพสมรส : โสด(X_4) สถานภาพสมรส : คู่(X_5) สถานภาพสมรส : หม้าย (X_6) ประสบการณ์ในการทำงาน(X_7) ระดับชั้นที่ทำการสอน : อนุบาล(X_9) ระดับชั้นที่ทำการสอน : ประถมศึกษา(X_{10}) ระดับชั้นที่ทำการสอน : มัธยมศึกษา(X_{11}) สุขภาพจิต(X_{13}) และความฉลาดทางอารมณ์(X_{14})

4. ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน(X_{16}) รายได้ (X_8) ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว (X_{15}) อายุ (X_3) และบุคลิกภาพ(X_{12}) ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน ได้ร้อยละ 14.30

5. สมการที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนได้ดังนี้

5.1 สมการที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน โดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 3.192 - .367X_{16} + .086X_8 + .027 X_{15} - .021X_3 + .047X_{12}$$

5.2 สมการที่สามารถพยากรณ์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอนโดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = -.136X_{16} + .226X_8 + .171X_{15} - .160X_3 + .137X_{12}$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ รายได้ (X_8) ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว (X_{15}) และ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ บุคลิกภาพ(X_{12}) อภิปรายได้ดังนี้

1.1 รายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ครูที่มีรายได้มากมีปัญหาในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ครูที่ได้รับรายได้มาก ซึ่งอาจเกิดจากที่ต้องมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น งานมีความท้าทายความสามารถ และการได้รับความไว้วางใจที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาทำให้การทำงานต้องแข่งกับเวลาอยู่เสมอ มีความเป็นส่วนตัวน้อยลง จึงทำให้เกิดความกดดัน ความเครียดในระหว่างการทำงาน และทำให้ส่งผลกระทบต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ดีตามไปด้วย

ดังนั้นสรุปได้ว่า รายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรินทร์ ปรีดาภรณ์ (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547: 66 ; อ้างอิงจาก วัชรินทร์ ปรีดาภรณ์. 2520) ได้ศึกษากำลังขวัญของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญการปฏิบัติงาน

1.2 ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ครูที่มีภาระความรับผิดชอบในครอบครัวมาก มีปัญหาการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ครูที่มีภาระความรับผิดชอบในครอบครัว ขาดความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ และขาดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน จึงสละเวลาให้กับงานน้อยที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ ทำให้มีปัญหาการปฏิบัติงานมาก จากการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนที่มีภาระความรับผิดชอบในครอบครัว พบว่า ครูส่วนใหญ่มีปัญหารายได้ เช่น ค่าใช้จ่ายต่างๆภายในครอบครัว รายได้ไม่พอรายจ่ายในแต่ละเดือน มีหนี้สิน จึงมีความมุ่งมั่นกับการหารายได้พิเศษนอกเหนือจากการสอน เช่น รับสอนพิเศษ ตัวแทนขายสินค้า ค่าขาย รับส่งนักเรียน เพื่อที่จะได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอสามารถรองรับภาระความรับผิดชอบในครอบครัวได้

ดังนั้นสรุปได้ว่า ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว มีความสัมพันธ์บวกกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน

1.3 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูสายปฏิบัติการสอนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีปัญหาการปฏิบัติงานมาก

ทั้งนี้เพราะ ครูต้องปฏิบัติหน้าที่สอนเป็นหลัก ทำให้ครูมีภาระหน้าที่มากมายในเวลาจำกัด และจำนวนชั่วโมงสอนที่ติดต่อกัน ทำให้ครูมีการตัดสินใจอย่างเร่งรีบ มุ่งมั่นการแข่งขัน มีความพยายามเพื่อความสำเร็จในการทำงาน ชอบฟันฝ่าอุปสรรค และรักความก้าวหน้า รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารงานในโรงเรียนเกิดขึ้นบ่อย จึงทำให้มีปัญหาการปฏิบัติงานมาก

ดังนั้นสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ อัครอารีสุข. (2544 : 92-93) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงานและวิธีเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติงานสอน โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพของข้าราชการครูสายปฏิบัติงานสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน(X_{16}) อภิปรายได้ดังนี้

ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ครูที่ได้รับลักษณะทางกายภาพที่ดี มีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ทั้งด้านอาคารสถานที่ และด้านสื่อ อุปกรณ์ช่วยในการเรียนการสอน สามารถส่งเสริมการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี สภาพอาคารสถานที่ มีความพร้อม มีความเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน เช่น ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ มีความจำเป็นต่อนักเรียน ในการใช้ประสาทสัมผัสด้านการมองเห็น ในการสื่อสาร สื่ออุปกรณ์ในการเรียนการสอน ต้องอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและมีจำนวนเพียงพอแก่นักเรียน ดังที่ทองคำ ผดุงสุข (2532 : 92) กล่าวว่า การจัดอาคารสถานที่และบรรยากาศของโรงเรียน เป็นสิ่งสำคัญที่จะบันดาลให้นักเรียนอยากรู้ อยากเห็น อยากมาโรงเรียน โดยพิจารณาจากเรื่องต่างๆ คือ การจัดห้องเรียนและสุขภัณฑ์ต่างๆ ตลอดจนสนามเด็กเล่น ห้องสมุด ห้องพิเศษ สวนหย่อมที่นั่งพักผ่อน การจัดห้องให้ครู ตู้เก็บอุปกรณ์ต่างๆ ป้ายนิเทศ และตู้เก็บอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คาเพลน และโอเดย์ (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544: 19; อ้างอิงมาจาก Kaplan ;& O'Dea. 1953) ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน และงานวิจัยของ เมทเฟสเซล และชีเย. (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544: 19; อ้างอิงมาจาก Metfessel ;& Shea. 1961) ศึกษาสาเหตุที่ครูอเมริกันในโรงเรียนรัฐบาล ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น เป็นจำนวนมากต่อปี ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุหนึ่งมาจากสภาพการทำงานในด้านอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวก และวัสดุใช้สอยสำหรับครูมีไม่เพียงพอ มีคุณภาพต่ำ

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 12 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) สถานภาพสมรส : โสด(X_4) สถานภาพสมรส : คู่(X_5) สถานภาพสมรส : หม้าย (X_6) ประสบการณ์ในการทำงาน(X_7) ระดับชั้นที่ทำการสอน :อนุบาล(X_8)

ระดับชั้นที่ทำการสอน : ประถมศึกษา(X_{10}) ระดับชั้นที่ทำการสอน : มัธยมศึกษา(X_{11}) บุคลิกภาพ (X_{12}) สุขภาพจิต(X_{13}) และความฉลาดทางอารมณ์(X_{14}) อภิปรายได้ ดังนี้

3.1 เพศชาย ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน แสดงว่า ครูชายบางคนมีปัญหการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ครูชายบางคนใจร้อน ใจดีคับแคบ หงุดหงิดง่าย ขาดความรับผิดชอบ ชอบใช้อำนาจ มีบุคลิกภาพท่าทีที่ไม่เป็นมิตร สัมพันธภาพไม่ดีในการปฏิบัติงาน ขัดแย้งกับผู้อื่นบ่อยๆ มีการแสดงออกอย่างไม่เหมาะสม ขาดความเป็นผู้นำ ไม่เป็นตัวของตัวเอง คล้อยตามผู้อื่น จึงทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเองกับผู้อื่น

ครูชายบางคนมีปัญหการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ครูชายบางคนมีใจกว้าง สุภาพ มีอารมณ์ขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ มีความเป็นผู้นำ มีความเพียรพยายามที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จและมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ดังนั้นสรุปได้ว่า เพศชาย ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ อัครอารีสุข. (2544 : 94) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงานและวิธีเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายปฏิบัติการสอน โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะว่า ครูชายและครูหญิงต่างไม่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน

3.2 เพศหญิง ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน แสดงว่า ครูหญิงบางคนมีปัญหการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ครูหญิงบางคนไม่มีมนุษยสัมพันธ์ หงุดหงิดและโมโหง่าย การแสดงออกการควบคุมอารมณ์ไม่ดี ทำให้สัมพันธภาพไม่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นตามมา ไม่กล้าคิด หรือตัดสินใจเอง แก่ปัญหาไม่เป็น ไม่มีความกระตือรือร้น ต้องพึ่งพาผู้อื่นหรือคล้อยตามอยู่ตลอด

ครูหญิงบางคนมีปัญหการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะครูหญิงบางคนมีความสุขภาพอ่อนโยน มีบุคลิกภาพท่าทีที่เป็นมิตร มีความเชื่อมั่นในตนเอง และแสดงออกอย่างเหมาะสม จึงทำให้สัมพันธภาพดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ดังนั้นสรุปได้ว่า เพศหญิงไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัสนี สุขสาโรจน์. (2545 : 68) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน แสดงว่า ครูที่มีอายุมากบางคนมีปัญหการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ครูที่มีอายุมากบางคน ขาดการพัฒนา

ความรู้ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ไม่ยอมรับแนวความคิดใหม่ๆ มีพฤติกรรมเฉื่อยชา เกิดความเบื่อหน่ายกับงาน ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่กล้าแสดงออก ไม่กล้าคิด ตัดสินใจ ซึ่งทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และผลกระทบโดยตรงต่อสัมพันธภาพในการทำงานกับผู้อื่น

ครูที่มีอายุมากบางคนมีปัญหาการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ครูที่มีอายุมากบางคนมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ทำให้เข้าใจสังคมเข้าใจคน รวมทั้งตัวเอง ยอมรับความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ และปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในการทำงาน ยอมรับความสามารถของผู้อื่น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จึงทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จารุวรรณ ศรีสว่าง. (2542 : 66) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุมากมีแนวโน้ม สุขภาพจิตดี มีวุฒิภาวะในการแก้ปัญหาส่วนตัว ปัญหาการทำงานได้ดีกว่าผู้มีอายุน้อย และครูที่มีอายุน้อยบางคนยอมรับความสามารถของตนเองและยอมรับความสามารถของผู้อื่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีความกระตือรือร้นใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จึงทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ดังนั้นสรุปได้ว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จารุวรรณ ศรีสว่าง. (2542 : 68) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เป็นช่วงวัยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการทำงานสูง

3.4 สถานภาพสมรส : โสด ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน แสดงว่า ครูที่มีสถานภาพสมรส : โสดบางคนมีปัญหาการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ครูที่มีสถานภาพสมรส : โสดบางคน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานไม่มีคู่คิดคอยให้คำปรึกษา ขาดสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ มีความเป็นอิสระ ยึดตนเองเป็นสำคัญในการตัดสินใจ สนใจเรื่องส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ทำให้มีสัมพันธภาพไม่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ครูที่มีสถานภาพสมรส : โสดบางคนมีปัญหาการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะว่า ครูโสดบางคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ เพราะว่า ไม่มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวและไม่มีข้อจำกัดของเวลา จึงมีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับงาน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงานตามมาด้วย

ดังนั้นสรุปได้ว่า สถานภาพสมรส : โสด ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรเพ็ญ ภาพย์แก้ว. (2548 : 76) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาในการจัดกิจกรรมวันสำคัญของครูและผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาล

ราชันบุล เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพโสด ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการจัดกิจกรรมวันสำคัญของครูและผู้บริหาร

3.5 สถานภาพสมรส : คู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน แสดงว่า ครูที่มีสถานภาพสมรส : คู่บางคนมีปัญหาการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ครูมีภาระหน้าที่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น สามี ภรรยาและบุตรธิดา และงานที่ต้องปฏิบัติในแต่ละวัน จึงมีเวลาทุ่มเทให้กับงานได้น้อย มีเวลาส่วนตัวน้อย ความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นลดน้อยลง สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นน้อยลง

ครูที่มีสถานภาพสมรส : คู่บางคนมีปัญหาการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะว่า ครูที่สมรสแล้ว ได้คู่ชีวิตที่ดี มีคนให้กำลังใจและมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความขัดแย้งภายในครอบครัว มีที่ปรึกษาสามารถระบายความคับข้องใจในการปฏิบัติงานช่วยลดความเครียดในการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก สามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีสัมพันธภาพที่ดีร่วมกับผู้อื่นได้ดีด้วย

ดังนั้นสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสคู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรเพ็ญ กาพย์แก้ว. (2548 : 76) ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการจัดกิจกรรมวันสำคัญของครูและผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลราชันบุล เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพคู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการจัดกิจกรรมวันสำคัญของครูและผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 สถานภาพสมรส : หมาย ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน แสดงว่า ครูที่มีสถานภาพสมรส : หมายบางคนมีปัญหาการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ครูที่มีสถานภาพหย่าร้างรู้สึกว่าตนเองขาดที่พึ่ง ขาดรายได้ ไม่มีที่ปรึกษา ในกรณีมีบุตรธิดา ต้องมีภาระความรับผิดชอบในครอบครัวสูงขึ้น ทำให้เกิดความท้อแท้ ไม่มีกำลังใจ ไม่มีความเป็นผู้นำ ขาดความเชื่อมั่น ในการตัดสินใจ และการปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมไทย ทำให้มีปัญหาการปฏิบัติงานมาก

ครูที่มีสถานภาพสมรส : หมายบางคนมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ครูที่มีสถานภาพสมรส : หมายบางคนไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของเวลาจึงมีเวลาเป็นส่วนตัวมากขึ้น และไม่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมากนัก สามารถปรับตัวกับการไม่มีชีวิตคู่ โดยที่ไม่ต้องหมกมุ่นมีความเครียดกับปัญหาของคู่สมรส ในกรณีที่ไม่มีบุตร ธิดา บางคนมีความเชื่อมั่นในตนเองมาก มีความเป็นผู้นำ มีความเข้มแข็งขึ้น เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ลูก ไม่ต้องการให้ลูกมีปมด้อย มีเวลามากขึ้น สามารถทุ่มเทเวลาให้ลูกได้เต็มที่ ส่งผลถึงการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ โดยมองถึงอนาคตของบุตร ธิดา จึงทำให้มีปัญหาการปฏิบัติงานน้อย

ดังนั้นสรุปได้ว่า สถานภาพหย่าร้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัสณี สุขสาโรจน์. (2545 : 66) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผล

ต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชนิกร หิรัญโต. (2546 : 42) ที่ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในตนเองของครูโรงเรียนกรุงเทพมหานครการบัญชีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพหม้าย ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นในตนเองของครูโรงเรียนกรุงเทพมหานครการบัญชีวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.7 ประสพการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน จากค่าเฉลี่ยของประสพการณ์ในการทำงานของครูสายปฏิบัติการสอน เท่ากับ 10.23 ปี แสดงว่า ครูที่มีประสพการณ์ทำงานน้อยบางคนมีปัญหาการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ครูที่มีประสพการณ์ทำงานน้อยบางคน ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น หรือซักถามเมื่อสงสัยหรือมีปัญหา เมื่อมีปัญหาไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนได้ ทำให้มีปัญหาการปฏิบัติงาน

ครูที่มีประสพการณ์ทำงานน้อยบางคนมีปัญหาการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ครูบางคนที่มีประสพการณ์ทำงานน้อยถึงแม้ว่ายังขาดทักษะการทำงานเมื่อมีปัญหาสามารถที่ปรึกษาครูที่มีประสพการณ์ ยอมรับคำแนะนำและฟังความคิดเห็น ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และพยายามพัฒนาตนเองโดยแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทำให้มีปัญหาการปฏิบัติงานน้อย

ดังนั้นสรุปได้ว่า ประสพการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัสนี สุขสาโรจน์. (2545 : 68-69) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ผลการวิจัยพบว่า ประสพการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.8 ระดับชั้นที่ทำการสอน : อนุบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน แสดงว่า ครูชั้นอนุบาลบางคนมีปัญหาการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ครูชั้นอนุบาลบางคน มีภาระงานที่ความรับผิดชอบมากเกินไป ขาดความอดทน ความรัก ขาดการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษในวัยเด็กเล็ก รวมถึงงานธุรการรบกวนการสอนและงานการประเมินพัฒนาการของนักเรียนเป็นรายบุคคลตลอดเวลา ขาดความร่วมมือจากผู้ปกครอง และขาดหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ในการเรียนการสอน จึงทำให้มีปัญหาการปฏิบัติงานมาก

ครูชั้นอนุบาลบางคนมีปัญหาการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ครูในระดับชั้นอนุบาล มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบพิถีพิถัน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความอดทน มีความรัก มีการดูแล

เอาใจใส่เป็นพิเศษในวัยเด็กเล็ก และมีความเข้าใจและปรับตัวต่อธรรมชาติและความต้องการของเด็กเล็ก ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการสอนระหว่างเพื่อนร่วมงานและนักเรียน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ระดับชั้น: อนุบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัสนี สุขสาโรจน์. (2545 : 68-69) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน

3.9 ระดับชั้นที่ทำการสอน : ประถมศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน แสดงว่า ครูบางคนทีสอนในระดับประถมศึกษาตอนต้นมีปัญหาการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ภาระงานของครูสายปฏิบัติการสอนในระดับประถมศึกษา นอกจากจะมีชั่วโมงการสอนมากแล้ว การเตรียมการสอนต้องใช้เวลา นาน การตรวจสอบแบบฝึกหัดและการบ้านของนักเรียนมีจำนวนมาก งานธุรการรบกวนการสอน ครูมีงานรับผิดชอบมากเกินไป มีความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการทำงาน หรือภาระงานที่ต้องปฏิบัติด้านบริหารงาน เกิดสภาพซับซ้อนใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่สัมพันธภาพไม่ดีระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่นักเรียน ทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงานมาก ดังที่ ยุภาศรี ไพวรรณ (2536: 171) กล่าวว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูเกิดความเครียดทางอารมณ์ สรุปได้ดังนี้ (1) งานในหน้าที่มากเกินไป (2) งานธุรการรบกวนการสอนของครู (3) ครูต้องทำงานพิเศษหลายอย่าง แต่ไม่ค่อยได้รับผลประโยชน์ตอบแทนตามควร (4) ครูบางคนทำงานธุรการโดยไม่ทำการสอน

ครูบางคนทีสอนในระดับประถมศึกษาตอนต้นมีปัญหาการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ครูสอนระดับประถมศึกษาบางคน มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ มีความอดทน มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถปรับตัวกับปัญหาการทำงานต่างๆได้ ส่งผลให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน จึงทำให้มีปัญหาการปฏิบัติงานน้อย

ดังนั้นสรุปได้ว่า ระดับชั้นที่ทำการสอน : ประถมศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัสนี สุขสาโรจน์. (2545 : 68) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ผลการวิจัยพบว่า ระดับชั้นที่ทำการสอน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน

3.10 ระดับชั้นที่ทำการสอน : มัธยมศึกษาตอนต้น ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน แสดงว่า ครูบางคนทีสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีปัญหาการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ครูในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ต้องสอนและต้องเจอพฤติกรรมนักเรียนที่อยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนต้น จึงทำให้ครูบางคนมีปัญหาด้านการสอน เช่นด้าน เทคนิควิธีการสอน การสร้างหรือ

เลือกใช้สื่อ ที่ไม่เหมาะสมกับวัยรุ่น ครูไม่สามารถควบคุมชั้นเรียนทำให้เบี่ยงเบนกับพฤติกรรมนักเรียน ครูขาดความอดทน ความพยายาม และความรับผิดชอบ ขาดหลักจิตวิทยาในการเรียนการสอนมาประยุกต์ใช้กับวัยรุ่น และไม่เข้าใจธรรมชาติและความต้องการของวัยรุ่นเพียงพอ จึงทำให้มีปัญหาการปฏิบัติงาน

ครูบางคนที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีปัญหาการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ครูในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความกระตือรือร้น และพยายามเข้าใจและปรับตัว ต่อธรรมชาติและความต้องการของวัยรุ่น ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการสอนระหว่างครูและนักเรียน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ระดับชั้นที่ทำการสอน: มัธยมศึกษาตอนต้น ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัสนี สุขสาโรจน์. (2545 : 68) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ผลการวิจัยพบว่า ระดับชั้นที่ทำการสอน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.11 สุขภาพจิต ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน

แสดงว่า ครูบางคนที่มีสุขภาพจิตดี มีปัญหาในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ครูบางคนมีหน้าที่รับผิดชอบมาก การทำงานมีความคาดหวังสูง ได้รับงานที่มอบหมายไม่ชัดเจน ไม่เข้าใจในลักษณะงาน ขาดประสบการณ์และทักษะในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารงานของโรงเรียนที่เกิดขึ้นบ่อย จึงทำให้มีปัญหาการปฏิบัติงานมาก

ครูบางคนมีสุขภาพจิตดี มีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะจากค่าเฉลี่ยของสุขภาพจิต เท่ากับ 5.65 ซึ่งถือว่า ครูสายปฏิบัติการสอน ส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตดี แสดงว่า การที่ครูมีสุขภาพจิตดี สามารถมองปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเด่นชัด สามารถหาทางแก้ไขปัญหได้ง่าย เพราะได้รับความไว้วางใจในงานสูง ไม่มีปัญหาในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากนัก มีความกระตือรือร้น ในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาและรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่เข้ามาได้ดี ทั้งด้านส่วนตัวและด้านหน้าที่การงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า สุขภาพจิต ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัสนี สุขสาโรจน์. (2545 : 69) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพจิตไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน

3.12 ความฉลาดทางอารมณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครู

สายปฏิบัติการสอน แสดงว่าครูบางคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์เหมาะสม มีปัญหาในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ครูบางคนมีความเชื่อมั่นสูง มีการแสดงออกทางด้านอารมณ์ที่ชัดเจนตรงไปตรงมา

สนใจความรู้สึกผู้อื่นมากเกินไป จึงทำให้ส่งผลกระทบสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงาน มีภาระหน้าที่รับผิดชอบมาก คาดหวังกับการทำงานสูง แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถไม่เต็มที่ ได้รับงานที่มอบหมายไม่ชัดเจน ไม่เข้าใจในลักษณะงาน ขาดประสบการณ์และทักษะในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารงานของโรงเรียนที่เกิดขึ้นบ่อย จึงทำให้มีปัญหาการปฏิบัติงานมาก

ครูบางคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์เหมาะสม มีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะจากค่าเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์ของครูสายปฏิบัติการสอน เท่ากับ 2.82 ครูสายปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่เหมาะสมทั้ง 3 ด้านคือ 1. ด้านดี ได้แก่ การควบคุมตนเอง การเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบ 2. ด้านเก่ง ได้แก่ มีแรงจูงใจ มีการตัดสินใจและการแก้ปัญหา และมีสัมพันธภาพ และ 3. ด้านสุข ได้แก่ มีความภูมิใจตนเอง พอใจชีวิต และสุขสงบทางใจ แสดงว่า ครูบางคนมีความฉลาดทางอารมณ์ที่เหมาะสมและครูบางคนมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม ดังที่กรมสุขภาพจิต (2544: 10) ระบุไว้ว่า คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงหรือมีทักษะทางอารมณ์ที่ได้จากการพัฒนามาเป็นอย่างดี จะเป็นคนที่สามารถรับรู้ เข้าใจและจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ดี รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น จึงมักจะประสบความสำเร็จ มีความพึงพอใจในชีวิต สามารถสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ออกมาได้เสมอ ตรงกันข้ามกับคนที่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ มักจะเต็มไปด้วยความขัดแย้ง ภายใจจิตใจ พลอยทำให้ขาดสมาธิในการทำงานและมีความคิดหมกมุ่น กังวล ไม่ปลอดโปร่ง ซึ่งสอดคล้องผลงานวิจัยของ เกรฟส์ (ชอเพอร์ เบ้าเงิน. 2545: 35 อ้างอิงจาก Graves. 1999) ได้วิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์กับความสามารถในการรับรู้และประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง 150 คน ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการรับรู้ และทำนายพฤติกรรมที่นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ และงานวิจัยของเกียร์รี่ และลอรี (ชอเพอร์ เบ้าเงิน. 2545: 35 อ้างอิงจาก Geery ;& Lorie Jane. 1997) วิจัยเรื่องการสำรวจบุคลิกภาพของผู้นำที่ใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ใช้ความรู้ในการควบคุมอารมณ์และยับยั้งการตอบสนองทางลบได้ดี มองโลกในแง่ดี สร้างอารมณ์ที่เข้มแข็ง มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ส่งเสริมการพึ่งพาซึ่งกันและกันทั้งการทำงานเป็นทีม ใช้อำนาจในตัวเองมากกว่าอำนาจตำแหน่ง

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน

4. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน(X_{16}) รายได้ (X_8) ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว (X_{15}) อายุ (X_3) และบุคลิกภาพ(X_{12} อภิปรายได้ดังนี้

4.1 ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน ส่งผลทางลบต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับ 1 แสดงว่า ครูที่ได้รับลักษณะทางกายภาพดี ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน ทั้งไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สายปฏิบัติการสอน ในด้านอาคารสถานที่ และด้านสื่อ อุปกรณ์ช่วยในการเรียนการสอน เป็นปัญหาการปฏิบัติงานของครูน้อย ทั้งนี้เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องไกลตัว เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องดำเนินการแก้ไข ในด้านอาคารสถานที่ชำรุดทรุดโทรม ไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน หรือ อุปกรณ์การเรียนการสอนไม่พร้อม เหล่านี้มักเป็นปัญหามาจากเรื่องงบประมาณ ซึ่งการแก้ไขขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้บริหาร มิใช่ปัญหาที่ครูผู้สอนจะเข้าไปแก้ไขได้ ด้านสื่อ อุปกรณ์ช่วยในการเรียนการสอนนี้ ครูบางคนอาจใช้ทุนส่วนตัว ในการจัดซื้อจัดหาสื่ออุปกรณ์ในการเรียนการสอนด้วยตนเอง โดยคิดว่าเป็นการส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้ ทันโลกทันเหตุการณ์ปัจจุบัน ให้พวกเขาได้เติบโตเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังที่สุพัตรา สุภาพ (2536: 138-140) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญคือสถานที่ทำงานต้องเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์จำนวนเพียงพอ มีคุณภาพดีและมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พร้อม อันจะก่อให้เกิดสุขทางกายในการปฏิบัติหน้าที่ในยุครูปการศึกษาศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกิตติ คุ่มชาติ (2543: 45) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

ดังนั้น ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในหน่วยงาน เพราะถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานดีแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติทางบวกต่อการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความสุข

4.2 รายได้ ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับ 2 แสดงว่า ครูที่มีรายได้มาก ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอนมาก ทั้งนี้เพราะ ครูที่ได้มีรายได้มาก มีภาระงานที่รับผิดชอบมาก จึงมีความเป็นส่วนตัวน้อยลง การทำงานต้องแข่งกับเวลาอยู่เสมอ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้เกิดความกดดัน ความเครียดในระหว่างการทำงาน การแสดงเป็นผู้นำโดยการออกคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และทำให้ส่งผลกระทบถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ดีตามไปด้วย จากการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียน พบว่า ครูที่มีรายได้มาก มีปัญหาการปฏิบัติงานมาก เกิดจากครูบางคนมีภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบมาก เช่น ลักษณะงานที่ไม่ใช่รับผิดชอบงานประจำอย่างเดียว ต้องรับผิดชอบงานอื่นๆ และครูไม่มีลักษณะของการเป็นผู้นำในการปกครอง ทำให้ส่งผลกระทบถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ดีในการปฏิบัติงาน ครูบางคนมีภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบในครอบครัวมาก เกิดจากปัญหารายได้ เช่นมีหนี้สิน รายรับไม่พอรายจ่าย ค่าครองชีพสูง จึงให้ครูความมุ่งมั่นกับการหารายได้พิเศษนอกเหนือจาก

การสอน เช่น รับสอนพิเศษ ตัวแทนขายสินค้า ค้าขาย รับส่งนักเรียน เพื่อที่จะได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอ จึงทำให้ครูมีเวลาพักผ่อนน้อย ใส่ใจในงานส่วนตัวมากกว่า ทำให้มีเวลาที่เตรียมตัวในการสอนน้อย และการทุ่มเทในการทำงานไม่เต็มที่ และครูบางคนมีรายได้มาก ไม่รู้จักการใช้ชีวิตแบบพอเพียง และไม่สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายของตนเองได้ โดยคนเราต้องการความสะดวกสบายให้กับตนเองมากขึ้น ดังนั้น รายได้มากขึ้นค่าใช้จ่ายจึงมากขึ้นตามไปด้วย

ดังนั้น รายได้จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในหน่วยงาน เพราะถ้าครูมีรายได้มากขึ้นจากการทำงานอื่นที่มีชั่วโมงสอน ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพลดลง

4.3 ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับ 3 แสดงว่า ครูที่มีภาวะความรับผิดชอบในครอบครัวมาก ทำให้มีปัญหาการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ครูที่มีภาวะความรับผิดชอบในครอบครัวขาดความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ และขาดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ ทำให้มีปัญหาการปฏิบัติงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของดักซ์เบอร์รี่ และฮิกกินส์ คลีฟ (Duxbury ;& Higgins. 1992: 60-74) ที่ได้ศึกษาความขัดแย้งระหว่างบทบาทในครอบครัวที่ทำงานทั้งสองและมีบุตรโดยใช้โมเดลของคอร์ฟเฟิลแมน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 748 คน ผลการวิจัยพบว่าความขัดแย้งในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในครอบครัว และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

ดังนั้นจะเห็นว่า ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู เพราะถ้าการปฏิบัติหน้าที่ต่อครอบครัวไม่ครบถ้วนจะทำให้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูเป็นอย่างยิ่ง

4.4 อายุ ส่งผลทางลบต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับ 4 แสดงว่า ครูที่มีอายุมากทำให้มีปัญหาการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะครูที่มีอายุมาก มีประสบการณ์ในการทำงานมาก สามารถแก้ไขปัญหาบางเรื่องได้ มีการพัฒนาความรู้ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ยอมรับแนวความคิดใหม่ๆ มีความรับผิดชอบ กล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ซึ่งทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และผลกระทบโดยตรงต่อสัมพันธภาพในการทำงานกับผู้อื่น ทำให้มีปัญหาการปฏิบัติงานน้อย ดังที่ นวลอนง ศรีธัญรัตน์ (กมลลักษณ์ ทองสมัคร. 2541: 32 ; อ้างอิงจาก นวลอนง ศรีธัญรัตน์. 2534) กล่าวว่าอายุของบุคคลเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ ซึ่งในคนปกติเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัยและบุคลิกภาพทั้งทางด้านความคิดและการกระทำ โดยจะค่อยๆ ปรับเปลี่ยนไปตามวัย บุคคลที่มีอายุมากขึ้นได้ทำงานหลายประการ มองโลกกว้างไกล ครอบคลุมและลึกซึ้งทำให้วุฒิภาวะ

เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ซาเลห์และโอทิส (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547: 29 ; อ้างอิงจาก Saleh ;& Otis. 1964) ที่ได้ศึกษาเรื่องอายุกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านอายุเป็นตัวแปรสำคัญในการตรวจสอบความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นเรื่อยๆ ตามอายุที่เพิ่มขึ้นและจะลดลงเมื่อใกล้เกษียณอายุ

ดังนั้น อายุจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในหน่วยงาน เพราะถ้าอายุมากย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมาก ความสามารถแก้ไขปัญหาย่อมเหมาะสมกับภาวะปัจจุบันในขณะนั้น

4.5 บุคลิกภาพ ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับ 5 ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย จากค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพของครูสายปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่ มีบุคลิกภาพแบบ เอ แสดงว่า ครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอทำให้มีปัญหาการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะ ครูที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีการตัดสินใจอย่างเร่งรีบ ใจร้อน ขาดความรอบครอบ ทำให้งานที่ออกมาต้องกับมาตรวจและทำใหม่ ส่งผลกระทบกับแผนกต่างๆในโรงเรียนทำให้งานที่ปฏิบัติดำเนินไปอย่างล่าช้า ทำให้มีสัมพันธภาพไม่ดีในการทำงานกับบุคคลอื่น จึงทำให้มีปัญหาการปฏิบัติงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชมพูนุท พงษ์ศิริ (2535: 73-74) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2,3 และ 4 จำนวน 230 คน ตัวแปรที่ศึกษาคือ ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาลบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้นปี และความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยมาก และซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิกุล ประทีปพิชัย (2540: 111) ที่ได้ศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5 กลุ่มตัวอย่าง เป็น ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบเอ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ทั้งนี้เพราะศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่ มีบุคลิกภาพแบบเอ คือ รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล

ดังนั้น บุคลิกภาพจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในหน่วยงาน เพราะถ้าบุคลิกภาพเหมาะสมกับงานย่อมทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน รายได้ ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว อายุ และบุคลิกภาพ ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 ควรจัดลักษณะทางกายภาพในโรงเรียนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ให้มีความพร้อมในด้านสถานที่ สื่อและวัสดุอุปกรณ์ รวมถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัย การปฏิบัติงานก็ย่อมบรรลุวัตถุประสงค์ไปได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

1.2 ควรหาทางช่วยเหลือครูที่มีปัญหาเกี่ยวกับรายได้ และภาระความรับผิดชอบในครอบครัว โดยหาทางเพิ่มพูนรายได้ และให้มีเวลาสำหรับครอบครัวมากขึ้น

1.3 ควรจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้แก่ครูที่มีอายุน้อยเพราะยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้ปัญหาในการปฏิบัติงานลดลง

1.4 ควรแก้ไขครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ให้มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยจัดฝึกอบรม เชิญวิทยากรมาให้ความรู้และฝึกปฏิบัติ เพื่อให้ปัญหาในการปฏิบัติงานลดน้อยลง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม เช่น แนวทางการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน กับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น ครูในโรงเรียนโปรแกรมภาษาอังกฤษ (English Program) ครูที่สอนเด็กอัจฉริยะภาพ (Gifted) เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน โดยศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วุฒิการศึกษาของครู ความพึงพอใจในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้ปกครอง และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน เป็นต้น

2.4 ควรมีการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอนโดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น กิจกรรมกลุ่ม การวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ สายเชื้อ. (2536). ความเครียดในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของครู ในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดมุกดาหาร. ปรินิพนธ์ กศ.ม.
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- กนกศิลป์ พุทธิสิลพรสกุล. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมใน
หน่วยงาน กับเชาว์อารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
พ.ม.ม. (การพยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- กมลลักษณ์ ทองสมัคร. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สำนักงานใหญ่
กรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรกฎ พลพานิช.(ม.ป.ป.). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและ
พนักงานวิชาชีพการตลาดบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).ม.ป.พ.
- กรมการแพทย์. (2537). คู่มือสุขภาพจิตสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- กรมสุขภาพจิต. (2543). คู่มือความฉลาดทางอารมณ์. กรุงเทพฯ : กระทรวงสาธารณสุข.
- (2543) รายงานการวิจัยการพัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับ
ประชาชนไทย อายุ 12-60 ปี. กรุงเทพฯ : กระทรวงสาธารณสุข.
- (2544). คู่มือความฉลาดทางอารมณ์(ฉบับปรับปรุง). นนทบุรี : โรงพิมพ์
ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กล้า ทองขาว. (2523). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ปรินิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
ถ่ายเอกสาร.
- กรรณิการ์ พินศิริกุล. (2521). การสำรวจปัญหาการเรียน สังคม และส่วนตัวของนักเรียนโรงเรียน.
ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- กองวิจัยทางการศึกษา. (2543). สรุปผลการวิจัย เรื่องรูปแบบหรือแนวการจัดการเรียนรู้ที่
เสริมสร้างคุณลักษณะ ดี เก่ง มีสุข ระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ
- กิตติ แสงเทียนฉาย. (2531). การศึกษาระดับความท้าทายของครู และสาเหตุในโรงเรียน

- มัธยมศึกษา เขตการศึกษาที่ 7. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีดีลก. (2539). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ----- . (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธนาคารพิมพ์.
- กิตติ คุ่มชาติ. (2543) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร
- กิ่งพร ทองใบ. (2541). *การจัดทำโครงการค่าตอบแทน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กันยา สุวรรณแสง. (2533). *การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บำรุงสาสน์.
- เกษสุดา สองห้องนอก. (2543). *การศึกษาปัญหา และวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง วิทยาลัยช่างกลประทุมวัน*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คมเพชร ฉัตรศุภกุล และผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2544) *รายงานการวิจัยเรื่องการสร้างมาตรฐานประเมินและปกติวิสัยของความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับวัยรุ่นไทย*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คำนึ่ง นกแก้ว. (2523). *ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- จตุพร เพ็งชัย. (2534). *เอกสารคำสอนเรื่องสุขภาพจิต.มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม*.
- จารุวรรณ ศรีสว่าง. (2542). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูมัธยมศึกษา โรงเรียนสังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิตติมา วัดตูม. (2542). *เหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จิตรจุฑานันต์ สบายจิตร. (2542). *สัมพันธภาพระหว่างครูประจำชั้นกับนักเรียน การรับรู้คุณค่าในตนเองและพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. รายงานค้นคว้าอิสระ

กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
ถ่ายเอกสาร.

จินตนา สุขมาก. (2534). เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชาการศึกษา 2143205 : หลักการ
สอน. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูสุรินทร์.

จรรยา เกษศรีสังข์. (2537). วิธีเผชิญปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ. ปรินิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ: ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จันทร์เพ็ญ คุปต์กาญจนากุล. (2526). ตัวแบบสมมุฐานความพึงพอใจในชีวิตสมรส : ทดสอบ
ปรินิพนธ์ สค.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2533). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและ
ความพึงพอใจในงาน ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินิพนธ์
กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

จันทนา สุวรรณอาสน์. (2532). สุขภาพจิตของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.
ปรินิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

จำรูญ พรหมสุวรรณ. (2533). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอใน
ภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.

ฉลอง ภิมมรัตน์. (2521). จิตวิทยาสังคม. ประจักษ์การพิมพ์.

ชม ภูมิภาค. (2533). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ชลิต พูลศิลป์. (2527). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชลิต พุทธิรักษา. (2531). การจัดการโรงเรียนประถมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : นำงการ
พิมพ์.

ชมพูนุท พงษ์ศิริ. (2535). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของ
นักศึกษาพยาบาลสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการ
แนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชูชาติ เบ้าเจริญ. (2537). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของ
พนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).

- กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2524). *ระบบสื่อการสอน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชานนท์ บุรี. (2535). *ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชวนพิศ ทองทวี. (2533). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. มหาสารคาม : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูมหาสารคาม.
- ชิดหทัย ผลานันต์. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระวัฒน์ นิเจนตร. (2526). *สภาพเชิงจิต-สังคมในโรงเรียนกับสุขภาพจิตของนักเรียนวัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ต. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐกานต์ ภาณุมาศ. (2542). *ความเครียดของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสถาบันราชภัฏ ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉินัก. (2524). *ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวกับสุขภาพจิตและจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่น*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เต็มศักดิ์ คทวนิช. (2540). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการเรียน และวิธีเผชิญปัญหาในการเรียนของนักศึกษาประกาศนียบัตรชั้นสูง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เตือนใจ ชันติสิทธิ์. (2535). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคเหนือ สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ถวิล ชาราโกชน์ และศรัณย์ ดำริสุข. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์.
- ทวีป อภิสิทธิ์. (2524) *ภารกิจของครูอาจารย์กับงานสอน*. วิทยากรย์. (กรกฎาคม-กันยายน 2524).
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2543). “ความเจือยฉลาดทางอารมณ์,” รวมบทความทางวิชาการ เรื่อง อีคิว. กรุงเทพฯ : Desktop.

- ทองคำ ผดุงสุข. (2532). *คู่มือพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- ทัศนาศา บัญทอง. (2533). “บุคลิกภาพกับการปฏิบัติวิชาชีพการพยาบาล.” เอกสารการสอนชุด
วิชาประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล หน่วยที่ 1-8 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมวิธีราช. ถ่ายเอกสาร
ทัศนีย์ จารุรัตน์จามร. (2536). *ทัศนะของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมวิทยาลัยอาชีวศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมการศึกษา).
- พิษณุโลก : ภัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2539, มีนาคม). *EQ มาตรการวัดอารมณ์อัจฉริยะ*. วารสารอัปเดต. : 10 (117) :
55-56.
- (2543). *ความฉลาดทางอารมณ์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน
- (2543). *จากความฉลาดทางอารมณ์สู่สติปัญญา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน
- ธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2540). *ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา
กรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : ภัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร
- ธีรวิทย์ ฤทธิเดช. (2521). *การบริหารอาคารสถานที่ของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : ภัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิยม ศรีวิเศษ. (2521). *ความพึงพอใจการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขต
การศึกษา 9*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : ภัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิกุล ประทีปพิชัย. (2540). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
เขตการศึกษา 5*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : ภัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเสริม รวมทรัพย์. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานธนาคารกสิกร
ไทย สาขาในเขตจังหวัดสระแก้ว*. ปรินญานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี : ภัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
บูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- บุษยาณี นทร์เจริญสุข. (2538). *การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กรการ ศึกษากรณี
ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนสังคม).
กรุงเทพฯ : ภัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- บุญชม ศรีสะอาด. (2537). *การพัฒนาการสอน*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2524). *รูปแบบของผลการเรียนในโรงเรียน*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ :

- บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปริญญา อังสุสิงห์. (2521). *การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาพรรัตน์ บุรีรัตน์. (2535, กุมภาพันธ์-มีนาคม). "สิ่งที่ทุกคนควรรู้เกี่ยวกับความเครียด", *วารสารแนะแนว*. 26(139) : 68-72.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2534). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- ประพิน รินไธสง. (2527). *สภาพที่มีผลต่อสุขภาพจิตของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประยูรศักดิ์ เสรีเสถียร. (2539). "งานสุขภาพจิตในประเทศไทย,"ใน*จิตเวชศาสตร์*. หน้า 443-444. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. (2530). *รายงานการวิจัยค่านิยมและความคาดหวังของเยาวชนไทย*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2543). "คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ EQ," *รวมบทความทางวิชาการเรื่องอีคิว*. กรุงเทพฯ : เดสท็อป
- (2530). *สุขภาพจิตเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตการพิมพ์.
- (2534). *สุขภาพจิตเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตการพิมพ์.
- ฝน แสงสิงแก้ว. (2519). *สุขภาพจิตศึกษา*. กรุงเทพฯ: กองสุขภาพจิต.
- พนัส หันนาคินทร์. (2528). *การมัธยมศึกษา (พิษณุโลก)*. พิมพ์ครั้งที่ 3 : โครงการตำรามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- พิรพต หุ่นเจริญ. (2525). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิสิฐ เมธาภัทร และธีรพล เมธิกุล. (2531). *ยุทธวิธีการสอนเทคนิค*. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ไพรัช จุ่นเกตุ. (2545). *การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- พรพรรณ คงประสิทธิ์. (2542). *บรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พจนานุกรมฉบับบัณฑิตราชสถานฉบับพิมพ์. พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- พรทิพย์ ศรีตระกูล. (2541). *ผลการกลุ่มสัมพันธ์ต่อสุขภาพจิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถ่ายเอกสาร.
- พัสนี สุขสาโรจน์. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความ* ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร
- พระมหาประยูร สุยะใจ (2548). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อปัญหาการเรียนภาษาอังกฤษของนิสิต คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วัดมหาธาตุ เขตพระนคร* สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปิญญู สาร. (2526). *หลักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
- มัญญ เป้นเจริญ. (2522). *การศึกษาเปรียบเทียบปัญหาส่วนตัว และปัญหาการเรียนของเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายและนักศึกษาผู้ใหญ่ ระดับ 5 จังหวัดสงขลา*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กองการเจ้าหน้าที่. (2532) *โอกาสก้าวหน้าในราชการของราชการสาย ก*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มันทนา แขวงโสภา. (2538). *สภาพแวดล้อมวิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ กระทรวงสาธารณสุขในทัศนะคติของผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษา*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มณฑนา มานะประสพสุข. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสายงานการสอน ในจังหวัดสมุทรปราการ*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2530). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- เยาวนิศ เต็งไตรรัตน์. (2547, ธันวาคม). *ครู ผู้สร้างสรรค์อนาคตของแผ่นดิน*. สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม. สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2548, จาก www.culture.go.th/oncc/2547/12/1219.htm - 29k

- ยุพาศรี ไพรรวณ. (2536). สุขภาพจิต. มหาสารคาม : คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูมหาสารคาม.
- รุ่งโรจน์ แสงคราม. (2532). ความพึงพอใจในงานของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถ่ายเอกสาร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2540). ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน
- วณิช บรรจง. (2507,พฤศจิกายน). “ครูกับสุขวิทยาทางจิต,” วิทยาสาร. 16 (6) : 26-27.
- วรินทร์ทิพย์ หมี่แสน. (2543). ผลของการฝึกอบรมสมรรถนะตามแนวสติปัญญา 4 ที่มีต่อเชาว์อารมณ์ ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ตาก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยา การศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร อวະกุล. (2528). เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไลลักษณ์ พินิจบุญภากร. (2546). การศึกษาเจตคติที่มีต่องานของพนักงานในบริษัทเอกชน ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิชาการ, กรม. (2528). คู่มือหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- . (2521). คู่มือการใช้หลักสูตรประโยคมัธยมศึกษา พุทธศักราช 2521. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์.
- วิทยา นาควัชระ. (2542, 2 มีนาคม). “อารมณ์มีผลต่อความเก่งและความดี,” สกุลไทยรายสัปดาห์. 45 (2315).
- วิลาสลักษณ์ ชวัลลี. (2542). “การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน,” วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 5(1) : 37-52
- วีระ ไชยศรีสุข. (2533). สุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : แสงศิลป์การพิมพ์.
- วัลณี น้อยมณี. (2534). ความท้อทอยและสาเหตุของความท้อทอยของครูในโรงเรียนประถมศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วันทนา เจริญรัตน์โชติ. (2545). การศึกษาความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน ของครูประถมศึกษา กลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณ อาภาอดุล. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของ ครู วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วรรณิ ลิ้มอักษร. (2538). *สุขภาพจิตในโรงเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. สงขลา : ภาควิชาจิตวิทยาและ
แนะแนวการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- วรรณดี หมู่เย็น. (2544). *รูปแบบการสื่อสารในครอบครัวที่ส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ของ
นักเรียนวันรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณภา ณ สงขลา. (2530). *บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. สารนิพนธ์-ปริญญารัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร อาวะกุล. (2535). *การวางแผนผังพัฒนาสถานศึกษา*. สมุทรปราการ : ขนิษฐาการพิมพ์และ
โฆษณา.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมายเรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้ง
ก็พลาดได้. *ข่าวสารการวิจัยการศึกษา* 38 (3): 8-11
- วิไล พัวรักษา. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับ
ความเปื้อน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2542). *เชาว์อารมณ์ (EQ). ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต*.
กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- (2542). *“เชาว์อารมณ์ดัชนีวัดความสำเร็จในชีวิต”*, วารสารการแนะแนวและ
จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เวทวิชญ์ เนียมอินทร์. (2542). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงาน
ครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ*.
ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัชรวิรา อินอ่อน. (2537). *ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยในการปรับปรุงปฏิบัติงานของ
บุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัด
กำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- ศุภลักษณ์ เกื้อวรกุลชัย. (2525). *สุขภาพจิตของครูในเขตการแทรกซึมของผู้ก่อการร้ายจังหวัด
ชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
ถ่ายเอกสาร.

- ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัย
ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริกุล ตันทุลารักษ์. (2542). โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาส
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเจริญพระชนมพรรษา 6 รอบ : ทฤษฎีบุคลิกภาพ. กาญจนบุรี :
โปรแกรมวิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.
- ศิริลักษณ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2523) การศึกษาปัญหาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปี
การศึกษา 2522. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.
ปริญญาโท กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีธรรม ธนะภูมิ. (2535). พัฒนาการทางอารมณ์และบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2530). จิตวิทยาพัฒนาการ. เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะ
มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
อักษรพิพัฒน์.
- สรสนันท์ ศรีประจักษ์. (2534). การศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน
สอนวิชาสังคมศึกษาตามการรับรู้ของครูสังคมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม.กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สายสุนีย์ ศุภเทมีย์. (2544). การศึกษาเปรียบเทียบชาวปัญญากับชาวอารมณ์ของวิศวกร คุรุ
พยาบาล นักร้อง พระสงฆ์ ที่ประสบความสำเร็จ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุพิน บุญชูวงศ์. (2536). หลักการสอน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สุภา มาลากุล ณ อยุธยา. (2537). สุขภาพจิตของเด็กนักเรียน. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2533) การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงธน
พัฒนา.
- สมยศ นาวิการ และผุสดี รัมภคม. (2526). องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- สุพัฒนา เตชาติวงศ์ ณ อยุธยา. (2541, 19 กรกฎาคม). “ชีวิตและสุขภาพผู้ได้บังคับบัญชาสมบูรณ์
แบบ,” เดลินิวส์. หน้า 24.

- สุชา จันทน์เอม. (2544). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- (2541). จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภัทรทา ปิณฑะแพทย์. (2542) พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : ภาควิชา จิตวิทยาและการแนะแนว สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุโท เจริญสุข. (2535). จิตวิทยาการเรียนการสอนตามแนวพุทธปรัชญา และจิตวิทยาแผนใหม่. กรุงเทพฯ : แพรวพิทยา.
- สุธน คงคาชนะ. (2527). สุขภาพจิตครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด ปทุมธานีพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุธรรม เดชนครินทร์. (2535). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขต การศึกษา 2. ปทุมธานีพนธ์ กศ.ม. สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- สุธรรม ประทานทรัพย์. (2520). การศึกษาปัญหาซึ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับครูในจังหวัดใกล้เคียง. ปทุมธานีพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: ปทุมธานีพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุปรีย หิรัญโต. (2524). “การวางแผนด้านอาคารและสภาพแวดล้อม,” เอกสารการสอนชุดวิชาการ วางแผนพัฒนาโรงเรียน หน่วยที่ 5. สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุศักดิ์ อัครอารีสุข. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และวิธีเผชิญปัญหาในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด ปทุมธานีพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาน มิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาพร เลาสถิตย์. (2525). การวิเคราะห์ห้องประกอบเกี่ยวกับทัศนคติต่อโรงเรียน ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ปทุมธานีพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัทธา สุภาพ. (2536). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรม มนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2541). สุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภา.
- เสรี ชัดแย้ม. (2540). หน้าที่ของครูในฐานะที่เป็นวิชาชีพ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพา., 10 (2) : 1-24.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2527). หลักมนุษย์สัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์กร. กรุงเทพฯ : แพรว

พิทยา.

- สรวยรักษ์ พุทธิฤทธิ์. (2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคนิรूपการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- สิริพงษ์ ศรีตุลา. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในชีวิตสมรสของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจชายในจังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการ โครงการสวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทรี ไ้วระนะวัฒน์. (2536). ขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนในสังกัด ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (บรรณารักษ์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โสภา สปิลมันน์และคณะ. (2536). "การศึกษารูปแบบของครอบครัวไทยที่พึงปรารถนาในสังคมเมืองในประเทศไทย," วารสารการวิจัยทางการศึกษา. 23(3).
- หทัยทิพย์ ควรสุมภา. (2525). สุขภาพจิตของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- หทัยา มัทยาท. (2541). ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานและปัจจัยทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำในโรงพยาบาลภาคตะวันออก. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อภิษฎา ดวงจันทร์. (2544). การเปรียบเทียบผลของการใช้สถานการณ์จำลองและการเสริมทางบวกที่มีต่อความเฉลียวทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดเศวตฉัตร เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารมณ จินดาพันธ์. (2536). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารี เพชรสุด. (2530). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อารี พันธุ์มณี. (2546). จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ไยใหม่.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์

- อุโฆษ ปันสุวรรณ. (2523). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของครูอาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุบล ภัคระ. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา*. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุมาพร วิโรจน์รัตน์. (2544). *สุขภาพจิตและปัญหาการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียน*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. (2534). *ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนมงคล. (2533). *ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อบรม สินภิบาล. (2524). *คู่มือฝึกสอน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Angle, Harold L. and Perry, James L. (1981). "An Empirical Assessment of Organizational commitment and organizational effectiveness," *Administrative Science Quarterly*.
- Barich, A. (1995). *The Moderating Roles of Coping And Control on The Experience of Work-Family Conflict*," Dissertation Abstracts International. Southern Illinois University at Carbondale.
- Cooper, Robert K. and Ayman Sawaf. (1997). *Executive EQ : Emotional intelligence in leadership and organizations*. New York : Grosset / Putnam
- Duxbury, L.E. Higgins, C.A. (1992). *Gender Differences in Work-Family Conflict*," *Journal of Applied Psychology*. 76: 60-74.
- Glisson, Charles and Mark, Durick. (1988). "predictors of job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations," *Administrative Science Quarterly*.
- Goleman, D. (1998, November-december). "What make the leader?," *Harvard Business Review*. 76 : 93-104.
- Foeman, Sue R. (1988) "Supervisory Performance and the Relationship to Organizational

Commitment, Job Involvement and locus of Control," Dissertation abstracts International.

Mayer, John D. and Geher, Glenn. (1996, Mar-Apr). *"Emotional Intelligence and the Identification of Emotion,"* Intelligence. (CD-Rom). 22(2) : 89-113. Available : ERIC (1985-June ; Acc.No.-EJ536953.

Russel, Daniel W. Elizabeth Altmaier and Dawn Van Velzen. (1987, April). *"Job-Relation Stress, Social Support and burnout Among Classroom Teacher,"* Journal of Applied Psychology. 72(2) : 269-274

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความร่วมมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/1๐5๕

วันที่ 1๕ กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายจิรศักดิ์ ประสงค์ขำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติของครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนใต้อุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์เวณิ กริทอง อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ อาจารย์พาสนา จุลรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติของครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนใต้อุดมศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายจิรศักดิ์ ประสงค์ขำ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สธลว

18/2/49

ที่ ศธ 0519.12/1๐๑๐



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/ ๔ กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายจิรศักดิ์ ประสงค์ขำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติของครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูสายปฏิบัติการสอน จำนวน 216 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติของครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2549

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นายจิรศักดิ์ ประสงค์ขำ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-521-1457 - 8 ต่อ 305

ที่ ศธ 0519.12/1472



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ มีนาคม 2549

เรื่อง ขอให้แบบคัดกรองสุขภาพจิต

เรียน นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์

เนื่องด้วย นายจิรศักดิ์ ประสงค์ขำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนไผทอุดมศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์จะขอให้แบบคัดกรองสุขภาพจิต THAI GHQ 60

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายจิรศักดิ์ ประสงค์ขำ ได้ใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-521-1457 - 8

ที่ พิเศษ GHQ/ ๕



ภาควิชาจิตเวชศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ รพ.รามาธิบดี
270 ถ.พระรามหก ราชเทวี
กรุงเทพฯ 10400

18 เมษายน 2549

เรื่อง อนุญาตให้นำแบบคัดกรองสุขภาพจิต (GHQ) ไปใช้

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ตามที่ นายจิรศักดิ์ ประสงค์ขำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แจ้งความประสงค์ ขออนุญาตนำแบบสอบถาม (THAI GHQ 60) ไปใช้ เพื่อนำไปใช้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร” ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ผมยินดีอนุญาตให้นำแบบคัดกรองสุขภาพจิต (THAI GHQ 60) ไปใช้ และโปรดแจ้ง ผลการใช้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนา นิลชัยโกวิทย์)

ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 6 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.62
2	3.45
3	4.35
4	4.00
5	2.50
6	2.65
7	2.34
8	3.57
9	5.22
10	3.34
11	5.41
12	2.42
13	2.42
14	3.5
15	2.25
16	6.67
17	3.45

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9433

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	4.76
2	3.11
3	3.70
4	5.00
5	7.00
6	6.55
7	2.99
8	2.73
9	4.76
10	4.85
11	2.25
12	3.22

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9319

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.98
2	2.38
3	6.11
4	7.36
5	4.17
6	2.17
7	3.61
8	3.80
9	2.71
10	2.26
11	3.70
12	2.84
13	3.37
14	3.61

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9049

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงาน

ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ			ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ	
ลำดับข้อ	(t)	ลำดับข้อ	(t)	
1	2.93	15	3.97	
2	6.15	16	5.00	
3	5.95	17	4.16	
4	3.96	18	5.67	
5	8.62	19	6.06	
6	4.14	20	3.30	
7	2.65	21	5.44	
8	6.65	22	2.23	
9	3.38	23	3.74	
10	3.23	24	6.25	
11	2.22	25	4.5จ	
12	4.65	26	3.60	
13	2.65	27	3.34	
14	3.67	28	4.02	

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9742

ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน
โรงเรียนไพฑูริศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนไพฑูริศึกษา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่กำหนด แล้วเลือกตอบตามความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะมีประโยชน์ต่อตัวท่านและผู้ที่เกี่ยวข้องในวิชาชีพ และไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด ข้อมูลที่ท่านตอบจะถูกเก็บเป็นความลับ โปรดอ่านและตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์และครบทุกข้อ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามมีทั้งหมด 7 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว (Thai GHQ 60)
- ตอนที่ 4 แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับของกรมสุขภาพจิต)
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบในครอบครัว
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน

นายจิรศักดิ์ ประยงค์ขำ
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนและรายได้พิเศษ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของครูสายปฏิบัติการสอน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมคำตอบลงในช่องว่าง.....ให้ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส ☐ โสด
☐ คู่
☐ หม้าย

4. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

5. เงินเดือนและรายได้พิเศษ..... บาท/เดือน

6. ระดับชั้นที่ทำการสอน ☐ ระดับอนุบาล
☐ ระดับประถมศึกษา
☐ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ท่านเป็นคนจริงจังกับการทำงาน					
2	ท่านรู้สึกว่ เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว จนไม่สามารถทำสิ่งที่ตั้งใจไว้ได้					
3	ท่านเริ่มต้นสิ่งใดแล้ว ต้องทำให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด					
4	ท่านไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
5	ท่านไม่ชอบการปฏิบัติงานที่ต้องมีการแข่งขันกับผู้อื่น					
6	ท่านทนฟังคนอื่นพูดซ้ำซากไม่ได้					
7	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านจะพยายามแก้ปัญหานั้นให้ได้					
8	ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีคนมาขัดจังหวะในขณะที่ปฏิบัติงาน					
9	ท่านไม่สนใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่จะสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่					
10	ท่านรู้สึกท้อถอยเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
11	ท่านคิดว่าท่านเป็นคนเฉื่อยชากับการปฏิบัติงาน					
12	ท่านเป็นคนที่ไม่เริ่มต้นทำอะไรเลย ต้องทำให้เสร็จ					
13	ท่านรู้สึกต้องทำอะไรต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว เพื่อแข่งกับเวลา					
14	เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ท่านจะรีบแก้ไขทุกครั้ง					
15	ท่านชอบปฏิบัติงานที่ตื่นเต้น หรือท้าทายความสามารถ					
16	ท่านไม่รู้สึกละอายใจ ถ้างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ดำเนินอย่างล่าช้า					
17	ท่านรู้สึกท้อไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่างขี้เกียจ					

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว (Thai GHQ 60)

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมา เป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่านในปัจจุบันหรือไม่ในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ ในระยะที่ผ่านมานี้.....

ข้อ 1. ท่านรู้สึกสบายและมีสุขภาพดี

☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ แยกว่าปกติ ☐ แยกว่าปกติมาก

ข้อ 2. ท่านรู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

ข้อ 3. ท่านรู้สึกทรุดโทรมและสุขภาพไม่ดี

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

ข้อ 4. ท่านรู้สึกไม่สบาย

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

ข้อ 5. ท่านเจ็บปวดบริเวณศีรษะ

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

ฯลฯ

ตอนที่ 4 แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับของกรมสุขภาพจิต)

คำชี้แจง เมื่ออ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

ไม่จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเลย
จริงบางครั้ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง
ค่อนข้างจริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านค่อนข้างมาก
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริง	จริงบางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงมาก	คะแนน
1	เวลาโกรธหรือไม่สบายใจ ท่านรู้สึกได้ว่าเกิดอะไรขึ้น					
2	ท่านบอกไม่ได้ว่าอะไรทำให้ท่านรู้สึกโกรธ					
3	เมื่อถูกขัดใจ ท่านมักรู้สึกหงุดหงิดจนควบคุมอารมณ์ไม่ได้					
4	ท่านสามารถคอยเพื่อให้บรรลุปเป้าหมายที่พอใจ					
5	ท่านมักมีปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย					
6	เมื่อถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ชอบ ท่านจะอธิบายเหตุผลจนผู้อื่นยอมรับได้					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบในครอบครัว

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ท่านมีหน้าที่ที่ต้องดูแลค่าใช้จ่ายสมาชิกในครอบครัว					
2	ท่านมีภาระหน้าที่ดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น การเลี้ยงดู บิดามารดา บุตรธิดา และญาติ					
3	ท่านต้องหารายได้พิเศษเพื่อมาจุนเจือสมาชิกในครอบครัว					
4	ท่านมีภาระต้องจ่ายค่าสาธารณูปโภคต่างๆภายในบ้านทุกเดือน					
5	ท่านต้องผ่อนชำระรถทุกเดือน					
6	ท่านต้องจ่ายค่าผ่อนซื้อบ้านทุกเดือน					
7	ท่านต้องรับภาระจ่ายค่าเช่าบ้าน					
8	ท่านกังวลใจในรายจ่ายต่างๆภายในครอบครัว					
9	ท่านเต็มใจที่ต้องดูแลสมาชิกภายในครอบครัว					
10	ท่านสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียนของสมาชิกในครอบครัว					
11	ท่านเต็มใจที่ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในครอบครัว					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
	สถานที่เรียน					
1	สภาพห้องเรียนมีความเหมาะสมกับ ลักษณะวิชาที่สอน					
2	สภาพห้องเรียนมีอากาศถ่ายเท ได้ดี ไม่อึด อัด					
3	ห้องเรียนมีกลิ่นต่างๆ รบกวน เช่น กลิ่น เหม็นจากห้องน้ำ กลิ่นจากขยะ น้ำเน่าเสีย					
4	ห้องเรียนมีเสียงดังรบกวน					
5	โรงเรียนส่วนใหญ่มีห้องเรียนอยู่ในสภาพ พร้อมใช้ตลอดเวลา					
6	ห้องเรียนมีอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่าง พอเพียงเมื่อเทียบกับจำนวนนักเรียน					
7	ห้องเรียนมีแสงสว่างอย่างพอเพียง					
8	สื่อ วัสดุอุปกรณ์การเรียน โต๊ะเก้าอี้ในห้องเรียนมีสภาพทรุดโทรม					
9	วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ในโรงเรียนมีจำนวน น้อย ใช้งานได้ไม่สะดวก					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
10	โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เหมาะสมกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน					
11	ห้องเรียนแต่ละห้องมีสื่อ อุปกรณ์การเรียน การสอนอย่างเพียงพอกับจำนวนนักเรียน					
12	สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนมีน้อยเมื่อ เทียบกับจำนวนนักเรียน					
13	สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนได้รับการ บำรุงรักษาให้มีสภาพพร้อมใช้งานตลอด เวลา					
14	สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ใช้มีความ เหมาะสมกับลักษณะวิชา					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1	ก. ปัญหาด้านการสอน ท่านรู้สึกว่าคุณครูในชั้นเรียนไม่ตั้งใจเรียนจนควบคุมชั้นเรียนไม่ได้					
2	ท่านรู้สึกว่าคุณครูในชั้นเรียนไม่มีความกระตือรือร้นในการเรียน					
3	ท่านได้รับมอบหมายงานมากจนไม่มีเวลาเตรียมการสอนล่วงหน้า					
4	ท่านรู้สึกท้อทอยในการสอนเมื่อต้องประสบปัญหาการปฏิบัติงาน					
5	ท่านรู้สึกว่าคุณครูบางคนก่อความวุ่นวายเพื่อนร่วมชั้นเรียน จนเพื่อนขาดสมาธิในการเรียน					
6	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
7	ท่านรู้สึกว่าคุณครูสนใจแต่งานกิจกรรมทั้งภายในและภายนอก จนทำให้รบกวนการสอนของท่าน					
8	ท่านคิดว่าท่านดูแลนักเรียนในชั้นเรียนไม่ทั่วถึงเพราะจำนวนนักเรียนในแต่ละชั้นเรียนมากเกินไป					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
9	ท่านต้องเตรียมสื่อการสอนมาเองเพราะทางโรงเรียนมีไม่เพียงพอ					
10	ท่านได้รับมอบหมายให้สอนในชั้นที่มีเด็กมีปัญหา					
11	ท่านได้รับมอบหมายให้สอนในชั้นที่มีเด็กมีผลการเรียนไม่ดี					
12	ท่านรู้สึกว่ามีเวลาสอนน้อย เนื่องจากมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอน					
13	ท่านเห็นว่า สื่อการสอนของโรงเรียน ไม่สามารถใช้งานได้อย่างเต็มที่					
14	ท่านรู้สึกว่านักเรียนไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น					
15	ท่านรู้สึกว่านักเรียนไม่ค่อยกล้าตอบคำถาม					
16	ท่านสอนไม่ทันตามเนื้อหารายวิชาที่ได้รับมอบหมาย					
	ข. ปัญหาด้านการทำงานอื่นที่มีใช้การสอน					
17	1. งานธุรการ ท่านรู้สึกว่างานเอกสารวิชาการต่างๆของโรงเรียนมีมากเกินไปจนความจำเป็น					
18	ท่านคิดว่ามีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากการสอนมากเกินไป					
19	ท่านคิดว่าท่านไม่ค่อยมีความรู้เรื่องงานทะเบียนและวัดผลต่างๆของโรงเรียน					
20	ท่านเห็นว่ารูปแบบขั้นตอนการทำงานเอกสารงานวิชาการต่างๆของโรงเรียนไม่ชัดเจน ยากแก่การปฏิบัติ					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
21	ท่านเห็นว่ารูปแบบขั้นตอนการทำงาน ทะเบียนและวัดผลต่างๆของโรงเรียนไม่ ชัดเจน ยากแก่การปฏิบัติ					
22	ท่านรู้สึกว่างานดูแลนักเรียนรบกวนการสอน ของท่าน					
23	งานธุรการที่ท่านปฏิบัติรบกวนงานสอนของ ท่านบ่อยๆ					
24	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานเอกสารวิชาการที่ มีมากเกินไป					
25	ท่านรู้สึกอึดอัดที่มีภาระงานรับผิดชอบมาก เกินไป					
26	ท่านต้องเก็บงานจากโรงเรียนไปทำที่บ้าน เสมอ					
27	ท่านมีความรู้สึกละเลยความสามารถในการ ทำงาน					
28	ท่านต้องทำงานนอกเวลาบ่อยๆ					
	2. งานบริหาร 2.1 สัมพันธภาพระหว่างครูกับ ผู้บังคับบัญชา 2.1.1 การปฏิบัติตนของครูต่อ ผู้บังคับบัญชา					
1	ท่านปรึกษาผู้บังคับบัญชาเสมอเมื่อมีปัญหา ในการปฏิบัติงาน					
2	ท่านชื่นชมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา					
3	ท่านมีความมั่นใจขณะปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้บังคับบัญชา					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
4	ท่านกล้าเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา					
5	ท่านกล้าโต้แย้งกับผู้บังคับบัญชาเมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน					
6	ท่านหลีกเลี่ยงการพบปะผู้บังคับบัญชา					
7	ท่านไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในกรณีมีงานเร่งด่วนที่ตรงกับวันหยุดของท่าน					
8	ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรมเวลาประเมินผลงาน					
9	ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาสนใจงานที่มอบหมายมากกว่างานสอนซึ่งเป็นงานประจำ					
10	ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาชอบยึดตนเองเป็นสำคัญ					
11	ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตน					
12	เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องส่วนตัว ท่านไม่สามารถขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา					
	2.1.2 การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อครู					
13	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแก้ปัญหในการปฏิบัติงานแก่ท่าน					
14	ผู้บังคับบัญชาคอยช่วยแก้ปัญหในการปฏิบัติงานแก่ท่าน					
15	ผู้บังคับบัญชาแสดงท่าทีที่ทำให้ท่านรู้สึกเป็นกันเอง					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
16	ผู้บังคับบัญชาไม่มีความเด็ดขาดในการ สั่งงาน					
17	ผู้บังคับบัญชามีน้ำใจที่จะช่วยเหลือท่าน					
18	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาส พัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่ ปฏิบัติ					
19	ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการ พิจารณาความดีความชอบแก่ท่าน					
20	ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะปกป้องคุ้มครองใน กรณีข้าพเจ้าไม่ได้รับความเป็นธรรม					
21	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนผลงานของ ท่าน					
22	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมผลงานของท่าน					
23	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีโอกาส พัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่ ปฏิบัติอย่างอิสระ					
24	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีที่ท่าน พยายามปฏิบัติตาม					
25	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาเรื่อง งานได้ตลอดเวลา					
26	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับ งาน					
27	ผู้บังคับบัญชาชี้แนะแนวทางในการ ปฏิบัติงานให้แก่ท่าน					
28	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของ ท่าน					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
29	ผู้บังคับบัญชาารู้และเข้าใจปัญหาการปฏิบัติงานของท่านและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ					
30	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงนโยบายของโรงเรียนให้ท่านทราบอย่างชัดเจน					
31	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญสนทนากับท่านเท่าเทียมกับบุคคลอื่นในโรงเรียน					
32	ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ท่านและครูในโรงเรียน					
33	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญแก่ครู					
34	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาอาศัยผลงานของท่านเพื่อสร้างผลงานของตนเอง					
2. 2 สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน						
1	ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
2	ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานของท่านเห็นแก่ตัว					
3	เมื่อมีงานด่วนทุกคนจะช่วยเหลือซึ่งและกัน					
4	เพื่อนร่วมงานเป็นผู้รับฟังที่ดี เมื่อท่านต้องระบายความในใจ					
5	เพื่อนร่วมงานไม่ค่อยยอมรับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจากท่าน					
6	เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญสนับสนุนเหลือท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
7	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
8	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
9	เพื่อนร่วมงานบางคนไม่มีความเป็นมิตรต่อท่านในขณะปฏิบัติงาน					
10	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
11	ท่านชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
12	ท่านชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน					
13	ท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่ง ของเพื่อนร่วมงาน					
14	เพื่อนร่วมงานยินดีที่ท่านได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วยความยินดี					
15	เมื่อมีโอกาสท่านจะเข้าร่วมกิจกรรมพบปะ สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเสมอ					
16	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่าน สามารถปรึกษาหารือขอคำแนะนำในการ ปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานได้					
1	2.3 สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน 2.3.1 การปฏิบัติตนของนักเรียนต่อครู นักเรียนแสดงสัมมาคารวะต่อท่านเมื่ออยู่ใน โรงเรียน					
	2 นักเรียนแสดงสัมมาคารวะต่อท่านเมื่ออยู่ นอกโรงเรียน					
	3 นักเรียนให้ของขวัญท่าน เนื่องในโอกาส พิเศษ เช่น วันขึ้นปีใหม่					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
4	นักเรียนมาปรึกษาท่านในเรื่องส่วนตัว					
5	นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นกับท่าน ใน ระหว่างการเรียนการสอน					
6	นักเรียนมีน้ำใจและช่วยเหลือท่านแม้ไม่ได้ ขอร้อง เช่นช่วยถือสิ่งของต่างๆ					
7	นักเรียนมาปรึกษาท่านในเรื่องการเรียน					
8	นักเรียนเชื่อฟังท่านเตือน เวลาไม่ตั้งใจเรียน ในระหว่างการเรียนการสอน					
9	นักเรียนพูดจาด้วยคำหยาบกับเพื่อนที่รู้ว่าท่านอยู่ใกล้ๆ					
10	นักเรียนแสดงกริยามารยาทที่เหมาะสมต่อ หน้าท่าน					
11	นักเรียนแสดงกริยามารยาทที่เหมาะสมเมื่อ หลังหลังท่าน					
12	นักเรียนแสดงอาการไม่พอใจท่าน กับการ ออกกฎระเบียบและข้อบังคับการควบคุมใน ระหว่างการเรียนการสอน					
13	นักเรียนยินดีที่ได้พบ และสนทนากับท่าน เป็นประจำ					
14	นักเรียนชอบแสดงสีหน้าเมื่อไม่พอใจกับท่าน					
15	นักเรียนชอบแสดงท่าทางเมื่อไม่พอใจกับ ท่าน					
16	เมื่อท่านมอบหมายงาน นักเรียนจะทำงานที่ ได้รับมอบหมายอย่างดี					
17	เมื่อท่านมอบหมายงาน นักเรียนจะทำงานที่ ได้รับมอบหมายจัดส่งตามเวลาที่กำหนด					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
18	เมื่อท่านเดินผ่าน นักเรียนไม่หลีกทางท่าน					
19	นักเรียนแสวงทำเป็นไม่ได้ยินเมื่อท่านเรียก					
20	นักเรียนแสวงทำเป็นไม่อยากพบท่าน					
	2.3.2 การปฏิบัติตนของครูต่อนักเรียน					
21	ท่านให้คำปรึกษาแก่นักเรียนในเรื่องการเรียน					
22	ท่านพยายามให้ความรู้แก่นักเรียนเพิ่มเติมเมื่อมีโอกาส					
23	ท่านรับฟังเหตุผลนักเรียน					
24	ท่านให้ความเป็นกันเองกับนักเรียน					
25	ท่านปฏิบัติต่อนักเรียนเท่าเทียมกันทุกคน					
26	ท่านแสดงความเอาใจใส่ในตัวนักเรียน เช่น จำชื่อนักเรียนได้					
27	ท่านแสดงความเอาใจใส่ในตัวนักเรียน เช่น ชื่นชมในความสามารถของเขา					
28	ท่านสามารถเสียสละทรัพย์สินให้นักเรียน					
29	ท่านยกย่องชมเชยนักเรียนเมื่อนักเรียนแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม					
30	ท่านสอนให้นักเรียนรู้จักการวางตัวในการเข้าสังคม					
31	ท่านสอนให้นักเรียนรู้จักการปฏิบัติตนในสังคม					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
32	ท่านใช้เวลาส่วนตัวให้กับนักเรียนเท่าที่จะทำได้					
33	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายต่อพฤติกรรมกรเรียน ของนักเรียนในชั้นเรียน					
34	ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมที่นักเรียนจัดขึ้นอย่าง เต็มที่					
35	ท่านถามทุกข์เมื่อนักเรียนเจ็บป่วย					
36	ท่านแสดงความเอื้ออาทรเมื่อนักเรียน เจ็บป่วย					
37	ท่านไม่นำเรื่องส่วนตัวมาปะปนกับการ พิจารณาให้คะแนนกับนักเรียน					

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายจิรศักดิ์ ประยงค์ขำ
วันเดือนปีเกิด	14 กรกฎาคม 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดสระแก้ว
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	49 ม. 1 ต.ช่องกุ่ม อ.วัฒนานคร จ.สระแก้ว โทร 0-7993-8412
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครูฝ่ายวิชาการ (พลศึกษา)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา แผนก International Programme แขวงตลาดบางเขน เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โทร 0-2521-1457-8 www.patai.th.edu / www.patai-inter.com
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนชนบทแก้ววิทยา อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนปรางจินราชวรารักษ์ อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี
พ.ศ. 2542	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (พลศึกษา) จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2549	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ