

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู  
เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์  
ของ  
สาวรีย์ บำรุงวงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา  
พฤษภาคม 2549

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู  
เขตนานนาวา กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ  
ของ  
สารภี บำรุงวงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา  
พฤษภาคม 2549

สารภี บำรุงวงศ์.(2549). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของ ข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ :  
อาจารย์ ดร.พาสณา จุฬรัตน์

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร องค์ประกอบที่ศึกษามี 3 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต องค์ประกอบด้านครอบครัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพทางการเรียน

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2548 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ แบบสอบถามองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า

1. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพ ( $X_9$ ) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ( $X_{11}$ ) และลักษณะทางกายภาพทางการเรียน ( $X_{12}$ )

2. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 องค์ประกอบ ได้แก่ สถานภาพสมรสคู่ ( $X_5$ )

3. องค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ เพศชาย( $X_1$ ) เพศหญิง ( $X_2$ ) อายุ( $X_3$ ) สถานภาพสมรสโสด( $X_4$ ) สถานภาพสมรสหม้าย ( $X_6$ ) ประสบการณ์ในการทำงาน ( $X_7$ ) รายได้ของครอบครัว ( $X_8$ ) และสุขภาพจิต ( $X_{10}$ )

4. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดไปยังองค์ประกอบที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่าง

ข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ( $X_{11}$ ) ลักษณะทางกายภาพทางการเรียน ( $X_{12}$ ) และบุคลิกภาพ ( $X_9$ ) และองค์ประกอบทั้งสามร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 25.6

5. สมการที่สามารถพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 38.780 + .462X_{11} + .331X_{12} + .311X_9$$

5.2 สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .334X_{11} + .237X_{12} + .180X_9$$

FACTORS AFFECTING ADJUSTMENT ON TASK OF TEACHERS  
IN YANNAWA DISTRICT , BANGKOK

AN ABSTRACT  
BY  
SARAPEE BUMRUNGVONG

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master of  
Education degree in Educational Psychology  
at Srinakharinwirot University  
May 2006

Sarapee Bumrungvong.(2006). *Factors Affecting Adjustment on Task of Teachers in Yannawa District.Bangkok*.Master project,M.Ed (Educational Psychology)  
Bangkok : Graduate school, Srinakharinwirot University. Project Advisor :  
Dr. Pasana Chularut.

The purposes of this research were to study the factors affecting adjustment on task of teachers. The factors were divided into 3 dimensions, first of them were personal factors : gender , age, marital status , working experience , personality , mental health, second of them were family factors : parent's economic and interpersonal relationship between teachers and their parents and third of them was school environment : physical learning

The 130 samples were the teachers in Yannawa district, Bangkok in academic 2005.The research instrument was factors affecting adjustment on task of teachers questionnaires. The data was analyzed by using The Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows :

1. There were significantly positive correlation between the adjustment on task of teachers in Yannawa district, Bangkok and the following 3 factors; personality ( $X_9$ ) , interpersonal relationship between teachers and their parents ( $X_{11}$ ), and physical learning ( $X_{12}$ ) at .01 level.

2. There was significantly negative correlation between the adjustment on task of teachers in Yannawa district , Bangkok and one factor ; married status( $X_5$ ) at .01 level.

3. There was no significantly correlation between the adjustment on task of teachers in Yannawa district, Bangkok and the following 8 factors ; male( $X_1$ ) , female( $X_2$ ) , age ( $X_3$ ) ,single status ( $X_4$ ) , widow( $X_6$ ) , working experience( $X_7$ ) , economic status ( $X_8$ ) and mental health ( $X_{10}$ )

4. There were significantly 3 factors got significantly affected adjustment on task of teachers in Yannawa district, Bangkok at .01 level, ranking from the most affector to the least affector were as follows : interpersonal relationship between

teachers their parents ( $X_{11}$ ), physical learning ( $X_{12}$ ) and personality ( $X_9$ ). These Three factors could predict the adjustment on task of teachers about the percentage of 25.6

5. The predicted equations of the adjustment on task of teachers at .01 level were as follows :

5.1 In terms of raw scores were :

$$\hat{Y} = 38.780 + .462 X_{11} + .331 X_{12} + .311 X_9$$

5.2 In terms of standard scores were :

$$Z = .334 X_{11} + .237 X_{12} + .180 X_9$$

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู  
เขตนานนาวา กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์  
ของ  
สารภี บำรุงวงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา  
พฤษภาคม 2549  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถอย่างยิ่งของ อาจารย์ ดร.พาสณา จุลรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์เวณี กรีทองและผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เวณี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือพร้อมทั้งให้คำแนะนำ อันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณาจารย์ทุกท่าน ที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และให้ความกรุณาแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหาร และครูผู้สอนทุกท่านในเขตนานนาวา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

สุดท้าย ขอกราบขอบพระคุณบิดา นายสอน บำรุงวงศ์ มารดานางประพันธ์ บำรุงวงศ์และน้อง ซึ่งเป็นบุคคลในครอบครัวผู้ให้ความรัก กำลังใจ และความช่วยเหลือในทุกด้านตลอดมาขอบคุณ พี่ๆ น้องๆ ที่คอยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัย ประโยชน์อันใดที่ได้จากการทำสารนิพนธ์นี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในการอบรมสั่งสอนผู้วิจัยมาจนถึงปัจจุบัน

สารภี บำรุงวงศ์

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว.....	8
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	20
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร.....	40
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	46
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	47
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า.....	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
5 สรุปผลอภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	66
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	66
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	66
วิธีการศึกษาค้นคว้า.....	66
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
สรุปผลการวิเคราะห์.....	68
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	69
ข้อเสนอแนะ.....	76
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	83
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	111

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนข้าราชการครูสายผู้สอนในเขตยานนาวา จำแนกตามเพศ.....	42
2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียนในเขตยานนาวา.....	46
3 แสดงจำนวนร้อยละของข้าราชการครู เขตยานนาวาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศและสถานภาพสมรส.....	61
4 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบที่ใช้ในการ ศึกษาค้นคว้า.....	62
5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว ในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร.....	63
6 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อค้นหาตัวพยากรณ์การปรับตัว ในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร.....	64
7 แสดงองค์ประกอบที่สามารถพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของ ข้าราชการครูเขตยานนาวา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	65
8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	107
9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง ข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว.....	108
10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t) ของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพ ทางการเรียน.....	109
11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(t) ของแบบสอบถามการปรับตัวในการ ทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร.....	110

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปอย่างรวดเร็วในทุกๆด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา และเทคโนโลยี สังคมไทยต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เช่นเดียวกับประเทศอื่นในโลก ยิ่งในสังคมปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่สังคมสารสนเทศ เป็นสังคมของข้อมูลข่าวสาร ลักษณะเด่นของสังคมยุคนี้คือข้อมูลข่าวสารเคลื่อนไหวถึงกันอย่างรวดเร็ว มนุษย์มีความนิยมด้านวัตถุกันมากขึ้น อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เร่งรัดและมีความแข่งขันกันสูง อีกทั้งยังใช้เวลาในการทำงานมากกว่าการสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จนทำให้คนส่วนใหญ่ในยุคนี้ ขาดความรู้สึกที่อยู่ร่วมกันอย่างเป็นมิตร (โสภา ชปิลมันน์. 2542 : 20 - 21) การดำเนินชีวิตของคนในสังคมทุกวันนี้ ต้องการแสวงหาทางที่จะตอบสนองความต้องการของตัวเองให้ได้มากที่สุด ทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคม ซึ่งการหาทางตอบสนองความต้องการของคนเรานั้น บางครั้งก็มีอุปสรรคหรือปัญหา มาขัดขวาง ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการทุกอย่างของตนได้ จึงทำให้เกิดความรู้สึกขัดแย้ง ผิดหวัง สับสน วุ่นวาย และความเครียดจากการเผชิญปัญหาจะมากหรือน้อยแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความสำคัญและความซับซ้อนของปัญหา ดังนั้นคนเราจำเป็นต้องรู้จักปรับตัวเพื่อ บรรเทาความรู้สึกคับข้องใจให้เบาบางลงและรักษาคุณภาพของชีวิตไว้ให้ได้ ความสามารถในการปรับตัว จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของคนทุกคน

ภาวะที่คนเราไม่สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ (Culture lag) ได้จะส่งผลกระทบต่อสภาวะ ทางด้านสุขภาพจิต ซึ่งแม้จะไม่มีดัชนีชี้วัดภาวะสุขภาพจิตอย่างแท้จริง แต่ปรากฏการณ์ที่เป็นจริงใน ปัจจุบัน คือความเครียดซึ่งเป็นโรคเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีแนวโน้มสูง และผลกระทบที่ตามมา คือ การไม่สามารถจัดการกับความรับผิดชอบ หรือภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร หรืออาจ กล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในสังคม รวมทั้งการแข่งขันในเชิงรุกทางธุรกิจที่เป็นไปอย่างสูง ก่อให้เกิดภาวะที่คนส่วนใหญ่ไม่สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ (Culture lag) (กรมสุขภาพจิต. ม.ป.ป. : 2) เพราะมนุษย์ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่เพียงลำพังคนเดียวได้ การดำรง ชีวิตต้องเกี่ยวพันกับ สิ่งแวดล้อมและสังคม นับตั้งแต่ครอบครัวไปจนถึงสังคมที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ผู้คนในสังคมจำเป็นต้อง ปรับตัวให้มากขึ้นถ้าปรับตัวไม่ทัน ก็จะไปกระทบทุกข์ทางจิตใจและเกิดความขัดแย้งต่างๆ ตามมา มากมาย

การปรับตัวในการทำงานนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของบุคคลโดยทั่วไป เพราะเกือบก่อนชีวิตเราจะอยู่กับการทำงาน บางคนอาจได้ทำงานตามที่ตนเองวาดฝันไว้ บางคนอาจได้ทำงานที่ไม่ได้หวัง แต่ก็สามารถทำงานนั้นได้อย่างมีความสุขถ้าบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในงาน กฎระเบียบข้อบังคับ การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการปรับตัวในการทำงานของบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และหากยังไม่สามารถปรับตัวเพื่อแก้ไขปัญหาได้ บุคคลนั้นอาจจะต้องลาออกจากรานในที่สุด ซึ่งแต่ละองค์กรไม่ต้องการให้เกิดสภาพเช่นนั้นแน่นอน (พินิตา สุจริตกุลธร. 2538 : 28)

เนื่องจากในสังคมมีงานหลายชนิด ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญและจำเป็นในสังคมแตกต่างกันไป แต่งานหนึ่งที่สำคัญยิ่งในสังคมเพราะมีหน้าที่สร้างเยาวชนที่ดีเพื่อออกไปรับใช้สังคม นั่นก็คือ งานในวิชาชีพครู เพราะครูเป็นกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะมาถึง (มณีนภา ชุตินุตร. 2542 : 39) ดังนั้นการปรับตัวในการทำงานของครูจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญยิ่งในการที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาชีพแล้วครูจำเป็นต้องปรับตัวในการทำงานอยู่เสมอ เพราะการปรับตัวสามารถทำให้ครูทำงานได้อย่างเป็นปกติสุข ซึ่งปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสังคมส่วนใหญ่เกิดจากการปรับตัวไม่ดีของบุคคล เป็นสำคัญ

จากการที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานในอาชีพครูเป็นเวลา 3 ปี สังเกตพบว่าครูบางคนมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้การเรียนการสอนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เช่น บางคนมีปัญหาในการปรับตัว บางคนปรับตัวเข้ากับเด็กไม่ได้ บางคนปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ บางคนปรับตัวเข้ากับระบบการทำงานไม่ได้ซึ่งปัญหาเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่อการเรียนของนักเรียนได้ทั้งสิ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจปัญหาเบื้องต้นเพื่อศึกษาว่า มีองค์ประกอบใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของครู โดยให้ข้าราชการครู สำนักงานเขตยานนาวา จำนวน 100 คน ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 2 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

คำถามข้อที่ 1 ถามว่า “ขณะนี้ท่านคิดว่าท่านมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง” ผลการสำรวจพบว่า ข้าราชการครู เขตยานนาวา จำนวน 100 คน มีปัญหาด้านต่างๆ โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดตามลำดับดังนี้ ปัญหาการปรับตัวในการทำงาน จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 55 ได้แก่ เกิดความเครียดเมื่อต้องทำงานใหม่ๆ ทำงานไม่ตรงกับความถนัด ปริมาณงานที่ทำมากเกินไป และสอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่จบมา ปัญหาด้านการเงิน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ได้แก่ รายจ่ายมากกว่ารายรับ ค่าครองชีพสูงขึ้น และค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อมีมาก และปัญหา

ด้านครอบครัว จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ได้แก่ ไม่ค่อยมีเวลาให้ครอบครัว และขัดแย้งกับสามี

คำถามข้อที่ 2 ถามว่า “จากปัญหาข้อที่ 1 ท่านคิดว่าเกิดจากสาเหตุใดบ้าง” ผลการสำรวจพบว่าข้าราชการครู เขตยานนาวา ที่มีปัญหาด้านการปรับตัวในการทำงานเกิดจากครูสอนหลายวิชา เพราะครูผู้สอนมีจำนวนน้อย ระบบงานเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เกิดจากนโยบายการบริหารไม่ชัดเจน ปัญหาด้านการเงินเกิดจากรายได้น้อยค่าแต่ครองชีพสูงขึ้น และปัญหาด้านครอบครัวเกิดจากมีเวลาให้กันน้อย

ผลจากการสำรวจปัญหาเบื้องต้น สรุปได้ว่า ข้าราชการครู เขตยานนาวาน่าจะมีปัญหาในด้านการปรับตัวในการทำงานมากที่สุด การปรับตัวในการทำงานนั้นมีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เพราะมนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องทำงานเพื่อนำไปสู่การได้มาซึ่งปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ดังที่ แลนดิส (Landis.1996 : 55 ) กล่าวว่า บุคคลที่พยายามทำความเข้าใจตนเองและผู้อื่น รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ จะสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและอาชีพการงานเป็นอย่างสูง ดังนั้น หากครูมีการปรับตัวในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาของไทย

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

### **ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า**

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

### **ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า**

ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางนโยบายเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวที่เหมาะสมในการทำงานของข้าราชการครู อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็น ข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2548 จำนวน 130 คน เป็นข้าราชการครูสายผู้สอนเขตยานนาวาซึ่งมี 6 โรงเรียน ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดช่องลม จำนวน 40 คน ข้าราชการครูโรงเรียนวัดดอกไม้ จำนวน 30 คน ข้าราชการครูโรงเรียนวัดช่องนนทรี จำนวน 30 คน ข้าราชการครูโรงเรียนวัดคลองใหม่ จำนวน 10 คน ข้าราชการครูโรงเรียนวัดคลองภูมิ จำนวน 9 คน ข้าราชการครูโรงเรียนวัดปวิวิาศ จำนวน 11 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

### ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1. ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

##### 1.1 องค์ประกอบด้านส่วนตัว แบ่งออกเป็น 6 ตัวแปร ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.1.5 บุคลิกภาพ

1.1.6 สุขภาพจิต

##### 1.2 องค์ประกอบด้านครอบครัว แบ่งออกเป็น 2 ตัวแปร ได้แก่

1.2.1 ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว

1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว

##### 1.3 องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน แบ่งออกเป็น 1 ตัวแปร ได้แก่

ลักษณะทางกายภาพทางการเรียน

#### 2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง การแสดงออกของข้าราชการครูที่เหมาะสมต่อการทำงาน โดยปราศจากความคับข้องใจ ความขัดแย้งในใจ และความวิตกกังวล ตลอดจนสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข การปรับตัวในการทำงานสามารถแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.1 การปรับตัวกับงานที่ทำ หมายถึง ความสามารถที่จะเผชิญกับปัญหาหรือแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 การปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และภาวะเบียดเบียนบังคับ หมายถึง ความสามารถที่จะยอมรับและปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่ต่าง ๆ ของที่ทำงานได้ และสามารถทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในที่ทำงานได้

1.3 การปรับตัวกับบุคคล หมายถึง ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดี และทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และนักเรียนได้

2. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน หมายถึง สิ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 องค์ประกอบด้านส่วนตัว ได้แก่

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศหญิงและเพศชาย

2.1.2 อายุ หมายถึง อายุจริงของข้าราชการครูนับแต่แรกเกิดจนถึงปัจจุบันตามปฏิทินสากล

2.1.3 สถานภาพสมรส ได้แก่

2.1.3.1 โสด

2.1.3.2 คู่

2.1.3.3 หม้าย

2.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ข้าราชการครูปฏิบัติงานคิดเป็นปีตามที่สอนในโรงเรียนเขตยานนาวา

2.1.5 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของข้าราชการครูที่แสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิดเพื่อสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งแบ่งตามแบบสำรวจการกระทำของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey) แบ่งเป็น 2 แบบได้แก่

2.1.5.1 บุคลิกภาพแบบ เอ เป็นลักษณะบุคลิกภาพของข้าราชการครูที่รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบผลสำเร็จทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบการรอคอย

2.1.5.2 บุคลิกภาพแบบ บี เป็นลักษณะบุคลิกภาพของข้าราชการครูที่ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อยๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ และอดทนรอคอยได้

2.1.6 สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ทางด้านจิตใจของข้าราชการครูในการเผชิญปัญหา ต่อสถานการณ์ต่างๆโดยแสดงออกทางกาย อารมณ์ และการปรับตัวในการทำงาน

2.2 องค์ประกอบด้านครอบครัว ได้แก่

2.2.1 ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว หมายถึง รายได้ของข้าราชการครูที่ได้รับในแต่ละเดือน รวมกับรายได้ของสมาชิกในครอบครัว

2.2.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติตนของข้าราชการครูปฏิบัติต่อสมาชิกในครอบครัวและการปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่อข้าราชการครูเพื่อทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.2.1 การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา คอยช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัว

2.2.2.2 การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อข้าราชการครู ได้แก่ การให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาเมื่อข้าราชการครูมีปัญหา

2.3 องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพทางการเรียน

ลักษณะทางกายภาพทางการเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางการเรียนการสอนที่มีผลต่อนักเรียน ได้แก่ สถานที่เรียน และ วัสดุและอุปกรณ์การเรียน ดังนี้

2.3.1 สถานที่เรียน ได้แก่ ห้องเรียน มีอากาศถ่ายเท เป็นระเบียบเรียบร้อย มีขนาดเหมาะสมกับปริมาณของนักเรียน บริเวณห้องเรียนและห้องปฏิบัติการปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ ห้องสมุดมีแหล่งค้นคว้าหาความรู้ที่หลากหลายและเพียงพอต่อการศึกษาค้นคว้า

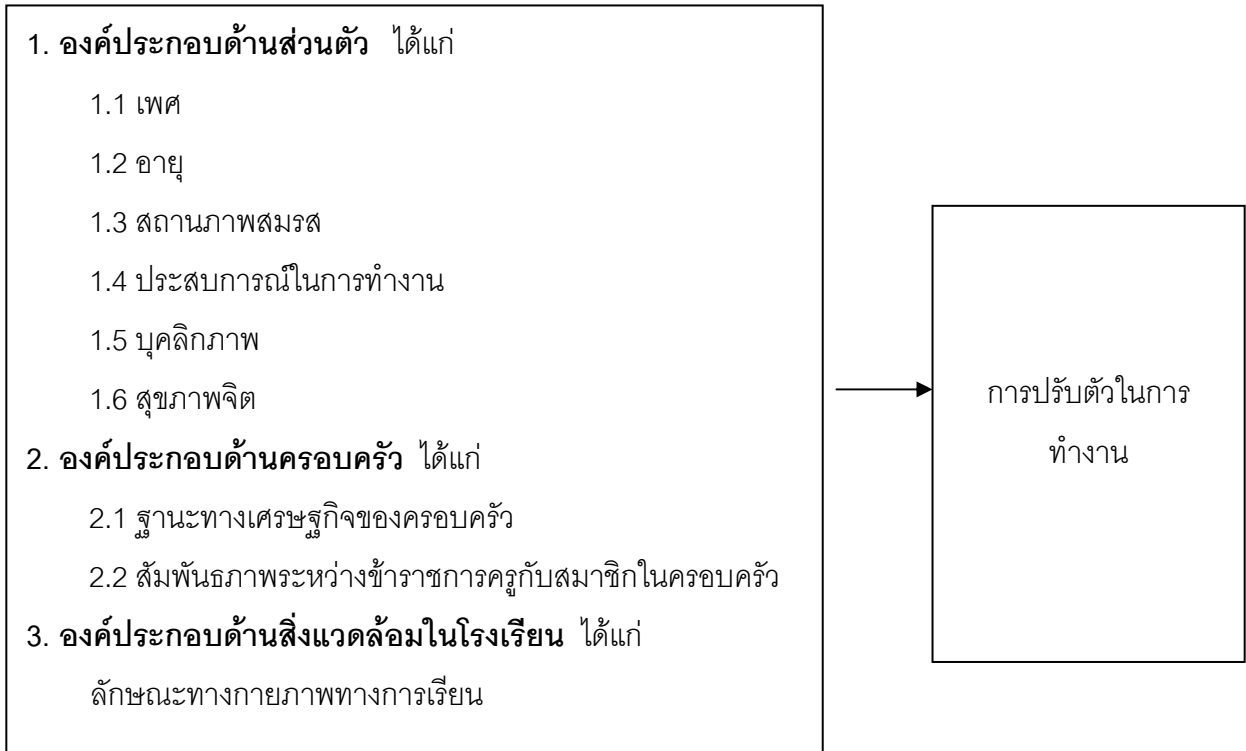
2.3.2 วัสดุและอุปกรณ์การเรียน ได้แก่ สื่อประกอบการสอน อุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ ใบบงาน ไมโครโฟนและวัสดุอื่น ๆ ที่ใช้ประกอบการสอน มีเพียงพอกับจำนวนอาจารย์ผู้สอนและนักเรียน มีความทันสมัยและมีคุณภาพในการใช้งานที่เหมาะสม

3. **ข้าราชการครู** หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สหายครูผู้สอนนักเรียนในโรงเรียนเขตยานนาวา ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติให้ได้รับเงินเดือนจากหมวดเงินเดือนของกรุงเทพมหานคร

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ

### ตัวแปรตาม



องค์ประกอบด้านส่วนตัว มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ และสุขภาพจิต องค์ประกอบด้านครอบครัว มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน มี 1 องค์ประกอบ ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพทางการเรียน น่าจะมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู

### สมมติฐานการวิจัย

1. องค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร
2. องค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว
  - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว
  - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
  - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
  - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

#### 1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว

##### 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว

###### 1.1.1 ความหมายของการปรับตัว

กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 73) อธิบายถึงการปรับตัวว่า เป็นกระบวนการของมนุษย์ที่มีปฏิกริยาได้ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมเป็นการปรับตัวให้เข้ากับปัญหาและปรับสภาพปัญหาที่เผชิญอยู่ให้เข้ากับความต้องการของตนเอง

วอร์เชลและโกทอลด์ (Worchel and Goethols. 1985 : 2) กล่าวถึงการปรับตัวตามพจนานุกรมทางพฤติกรรมศาสตร์ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของตนเองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจกับสภาพแวดล้อม

ณัฐพล แนวจำปา (2540 : 11) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง กระบวนการปรับและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้เกิดความสอดคล้อง กลมกลืนเข้ากับสิ่งแวดล้อมและความต้องการของตนเองเพื่อให้สามารถอยู่ได้ในสังคมและสภาพแวดล้อมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่อย่างมีความสุข

วารุณี แจ่มกระจาย (2540 : 14) ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า หมายถึง สภาพจิตใจของคนเราที่ประสบและรับรู้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมรอบข้างในระดับจิตสำนึก ได้แก่ ปัญหาสุขภาพ และพัฒนาการทางร่างกาย ปัญหาด้านการเงิน ด้านสังคม ด้านการปรับตัวทางอารมณ์และส่วนตัว ปัญหาด้านการงานและอนาคต รวมถึงการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป

ซูมาลี สุวรรณภักดี (2541 : 14) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคล เรียนรู้ มีการยอมรับ และจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองในสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ปราศจากความคับข้องใจ

ภาวิณี สุทธิพิเชษฐภักดี (2545 : 37) ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า หมายถึง ผลลัพธ์ของการตอบสนองตามการรับรู้ของบุคคลต่อการเผชิญปัญหา สถานการณ์ หรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในชีวิต ทำให้บุคคลเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อคงไว้ซึ่งความสมดุลทั้งทางร่างกายจิตใจ และสังคม

จากคำจำกัดความข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เป็นปัญหาในด้านอารมณ์ สังคม การเงิน ทั้งด้านส่วนตัวและการทำงานเพื่อคงไว้ซึ่งความสมดุลและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ปราศจากความคับข้องใจ

### 1.1.2 ทฤษฎีการปรับตัว

รอย (Roy. 1976 : 135 - 138) กล่าวว่า พื้นฐานที่เกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งทำงานประสานเป็นหน่วยเดียวกัน เพื่อคงภาวะปกติสุขหรือภาวะสุขภาพดี ความเจ็บป่วยหรือสิ่งกระตุ้นอื่นๆ เกิดจากการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกหรือภายในบุคคลที่เข้าสู่ระบบชีวิต จะก่อให้เกิดความกระทบกระทั่งต่อบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคม ดังนั้นบุคคลยังต้องมีการปรับตัว เพื่อรักษาสมดุลของร่างกายและจิตใจ และสังคมของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวจะมีความมั่นคงในชีวิต ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออก คือ มีสุขภาพดี ยอมรับความจริง มีความพึงพอใจในชีวิต เป็นต้น ส่วนผู้ที่ประสบความล้มเหลวในการปรับตัวก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ ไม่ยอมรับความจริง มีความซึมเศร้า เป็นต้น

การปรับตัวเพื่อคงภาวะความสมดุลในบุคคลนั้น รอยได้รวบรวมพฤติกรรมกรรมการปรับตัวของมนุษย์ไว้ 4 ประการ คือ

1. พฤติกรรมการปรับตัวตามความต้องการด้านสรีระวิทยา (Physiological needs) เพื่อรักษาภาวะของการมีสุขภาพดี
2. พฤติกรรมการปรับตัวตามอัตมโนทัศน์ของตนเอง (Self Concept) มีพื้นฐานมาจากความต้องการทางด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเอง หากบุคคลมีความมั่นคงทางจิตใจ มีความเชื่อมั่นและมองเห็นคุณค่าของตนเอง ยอมรับความเป็นจริง ย่อมปรับตัวได้ดีกว่าบุคคลที่มองตนเองไร้ค่า และไม่ยอมรับความจริง

3. พฤติกรรมการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ (Role Function) เป็นการตอบสนองความต้องการเพื่อคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคมในสถานการณ์ใดก็ตามที่บุคคลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนเองได้ บุคคลต้องมีการปรับตัว เพื่อแสดงบทบาทของตนให้เป็นไปตามปกติ แต่จะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การปรับตัวของบุคคลนั้น

4. พฤติกรรมการปรับตัวตามความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้อื่น (Interdependence Relations) เป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลเพื่อคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม ดังนั้นความพอเหมาะระหว่าง การพึ่งตนเอง การพึ่งผู้อื่นและการให้ผู้อื่นพึ่งพาตนเอง มีส่วนช่วยให้เกิดความมั่นคงทั้งด้านจิตใจ และสังคม

### 1.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว

นิภา นิธยานน (2530 : 106 - 146 ) กล่าวว่า ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว ได้แก่

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

2. อิทธิพลทางภาวะแวดล้อม ได้แก่ สภาวะแวดล้อมทุกอย่างที่แวดล้อมบุคคลไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ หรือทางกาย สภาวะแวดล้อมทางวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมทางสังคม

3. อิทธิพลของภาวะความเป็นตน ได้แก่ การรับรู้ และความเข้าใจที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์ทุกอย่างในชีวิตของตน ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยย่อยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวอื่นๆ อีก ได้แก่

1. อิทธิพลของสภาวะทางกาย ได้แก่ อิทธิพลของสภาวะเคมีภายในร่างกายหรือการทำงานของระบบต่อมไร้ท่อ อิทธิพลของรูปทรง และอิทธิพลของสุขภาพร่างกาย

2. อิทธิพลของสังคม ได้แก่ อิทธิพลของระเบียบประเพณีและวัฒนธรรม อิทธิพลของลักษณะครอบครัว อิทธิพลของเพื่อนฝูง อิทธิพลของโรงเรียน อิทธิพลของอุดมคติ

สิริชัย ประทีปฉาย (2533 : 197) ได้เสนอแนะว่า ปัจจัยที่ช่วยทำให้บุคคลปรับตัวได้ดีต้องประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้

1. รับรู้และเข้าใจสถานการณ์หรือปัญหาอย่างถูกต้องตรงความเป็นจริง เพื่อจะได้แก้ไขถูกต้อง
2. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากครอบครัว ญาติมิตร และบุคคลทั่วไปในสังคม
3. ได้รับการเลี้ยงดูอย่างถูกต้องตั้งแต่วัยเด็กจนกระทั่งโตขึ้น ด้วยความเข้มแข็งอดทน หนักแน่น กล้าเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ ได้
4. มีประสบการณ์ในการแก้สถานการณ์หรือปัญหามากพอ รู้ว่าสถานการณ์ใดควรแก้ปัญหาด้วยการถอยหนี หรือนิ่งเฉย หรือต่อสู้เผชิญหน้า
5. มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดพอควร
6. สถานการณ์หรือปัญหายุ่งยากซับซ้อน ต้องใช้เวลาในการปรับตัวแก้ไข จึงต้องมีเวลามากพอในการปรับตัว

จากเอกสารที่กล่าวมาข้างต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว ได้แก่ สภาพแวดล้อม ร่างกาย การรับรู้ของบุคคล และสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวบุคคล ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อ การปรับตัว ทำให้บุคคลสามารถเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้

#### 1.1.4 ลักษณะของการปรับตัว

ลักษณะของการปรับตัวของบุคคล สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะของบุคคลที่ปรับตัวได้ดี และลักษณะของบุคคลที่ปรับตัวไม่ดี

##### 1.1.4.1 ลักษณะของบุคคลที่ปรับตัวได้ดี

วอลล์เชด และโกทอลล์ (วาร์ธนี แจ่มกระจาย. 2540 : 17; อ้างอิงจาก Worchel และ Goethol. 1985) กล่าวว่า การปรับตัวเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน การที่บุคคลจะปรับตัวได้ดีต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการต่อไปนี้

1. การรู้จักและเข้าใจตนเอง สังคม สภาพแวดล้อม และมีการยอมรับตนเอง
  2. มีการควบคุมชีวิตของตน
  3. มีการกำหนดเป้าหมายส่วนตัว ซึ่งเป้าหมายนั้นควรเป็นเป้าหมายที่เป็นจริง และสร้างความพึงพอใจแก่ตนเองด้วย
  4. มีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แต่ก็ไม่สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง
- ทอร์ฟ ; และคนอื่นๆ (อรพินทร์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ. 2532 : 8 - 9; อ้างอิงจาก Thorp; et al. 1959 ) ได้แบ่งลักษณะการปรับตัวที่ดีออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การปรับตัวเอง หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง ประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 ความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง การที่บุคคลจะทำอะไรได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องพึ่งผู้อื่น มีความมั่นคงทางอารมณ์ และรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง

1.2 การมองเห็นคุณค่าของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและบุคคลอื่นเชื่อในความสามารถของเขา ทำให้เขาเกิดความภูมิใจ

1.3 ความรู้สึกเป็นอิสระของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพอใจในอิสรภาพมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ตัดสินใจในการกระทำ และวางแผนในชีวิตของตนเอง รวมทั้งมีเสรีภาพ

1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม หมายถึง การได้รับความรักความอบอุ่นจากครอบครัว เพื่อนฝูง ทำให้มีความภาคภูมิใจในบ้าน โรงเรียน เป็นต้น

1.5 ความรู้สึกไม่มีแนวโน้มที่จะถอยหนี

1.6 ความรู้สึกไม่มีอาการทางประสาท

2. การปรับตัวทางสังคม หมายถึง ความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมที่มีต่อบุคคลอื่น ประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 ปทัสถานทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลมีความเคารพสิทธิผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม บุคคลประเภทนี้จะเข้าใจความถูกต้องของสังคม

2.2 ทักษะทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี ทั้งกับเพื่อนและคนแปลกหน้า เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น มีความสนใจปัญหาต่างๆ และกิจกรรมต่างๆ

2.3 แนวโน้มทางสังคม

2.4 ความสัมพันธ์ในครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าได้ได้รับความรัก มีความรู้สึกอบอุ่น มั่นคงปลอดภัย และมั่นใจในตนเอง มีความสัมพันธ์กับคนในครอบครัว

จากเหตุผลดังกล่าว สรุปได้ว่าบุคคลที่มีการปรับตัวได้ดีควรมีลักษณะดังนี้ คือ มีความคิด มีความคิดเชิงวิเคราะห์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง ความเป็นอิสระเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม มีความมั่นคงทางอารมณ์ เข้ากับผู้อื่นได้ดี และพึ่งตนเองและบุคคลอื่น

#### 1.1.4.2 ลักษณะของบุคคลที่ปรับตัวได้ไม่ดี

คาเพลน (วารุณี แจ่มกระจาย. 2540 : 19 – 20 ; อ้างอิงจาก Kaplan. 1959) กล่าวถึง ลักษณะของผู้ปรับตัวไม่ได้ว่ามีพฤติกรรมต่างๆ 6 ประเภท ดังนี้

1. พวกเขาชอบกระพริบตาบ่อยๆ เลี้ยวริมฝีปาก ดึงผม กัดเล็บ กระดิกขา หรือ ปัสสาวะบ่อย พฤติกรรมเหล่านี้เกิดจากความวิตกกังวล

2. พวกเขาหมกมุ่นอยู่กับความซีมีเศร้า ตื่นเต้นเกินความเป็นจริง ไม่รับผิดชอบ งาน พวกนี้เกิดจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางอารมณ์ที่รุนแรง

3. พวกเขาแสดงอาการก้าวร้าวต่อผู้อื่น ต่ำหนิติเตียนพูดจาขวานผ่าซาก พวกนี้ คิดว่าตนเองมีความสามารถเหนือผู้อื่น

4. พวกเขาที่ต้องพึ่งพาบุคคลอื่น ไม่สามารถทำงานตัวคนเดียวได้ หวาดระแวง ขาดเหตุผล ไม่สามารถตัดสินใจได้ รู้สึกว่าตนเองขาดความสามารถและมีปมด้อย พฤติกรรมเหล่านี้ เกิดจากการขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์

5. พวกเขาพูดจาไม่สุภาพ ชอบขี้ดระเบียบวินัย ชอบรังแกและทารุณสัตว์ พฤติกรรมแบบนี้เกิดจากการต่อต้านสังคม

6. พวกเขาเจ็บป่วยโดยขาดสาเหตุ กินจุแต่หิวบ่อย บางครั้งอาเจียนและอุจจาระ ไม่เป็นเวลา พวกนี้มาจากสาเหตุจิตใจได้รับความกระทบกระเทือน

ประสาท อิศราปริดา (สุมาลี สุวรรณภักดี. 2541 :20 ; อ้างอิงมาจากประสาท อิศราปริดา. 2523 ) กล่าวถึงการปรับตัวที่ไม่ดีว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมสัญญาณอันตรายที่ สังเกตได้ดังนี้

1. ขาดความรับผิดชอบและพึ่งพาผู้อื่นมากเกินไป
2. มีความรู้สึกไม่เพียงพอ และรู้สึกว่าตนเองมีปมด้อยอย่างรุนแรง
3. แสดงออกในลักษณะก้าวร้าวและหยาบค้าย
4. ใช้กลไกการป้องกันตัวมากเกินไป เช่น ใช้เหตุผลเข้าข้างตนเอง กล่าวโทษผู้อื่น หรือ ฝันกลางวันมากเกินไป เป็นต้น

5. มีความกังวลใจ วิตกกังวล และรู้สึกว่าไม่อบอุ่นมั่นคงอย่างมาก

6. มีลักษณะต่อต้านอำนาจ หรือเป็นปฏิปักษ์ต่อสังคมมากเกินไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า บุคคลที่ปรับตัวได้ไม่ดี จะมีลักษณะดังนี้คือ พึ่งพาตนเองได้ไม่เหมาะสม รู้สึกขาดความมั่นใจในตนเอง มีความวิตกกังวล พฤติกรรมการดำรงชีวิต หย่อนสมรรถภาพ เกิดอาการเจ็บป่วยได้ง่าย และมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม

### 1.1.5 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment)

การปรับตัวในการทำงาน เป็นการปรับตัวด้านหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นกิจกรรมหลักที่ทุกคนต้องเกี่ยวข้องและปฏิบัติตามหน้าที่นั้นๆ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

ฮาวิกเฮริสท์ (ศิราภรณ์ ทับสายทอง. 2530 : 165; อ้างอิงจาก Havighurst. 1972) กล่าวว่า การปรับตัวเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อพัฒนาการทางอาชีพอย่างยิ่ง ด้วยเหตุว่า บุคคลต้องเผชิญกับสภาพการณ์ใหม่ๆ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความกลัว ความไม่มั่นใจ และความท้อถอยได้สูง ดังนั้นความสามารถในการปรับตัวจะมีผลช่วยพัฒนาการทางอาชีพของบุคคลก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว การปรับตัวในอาชีพจะเริ่มจาก การปรับตัวเข้ากับองค์การ การปรับตัวเข้ากับบุคคล การปรับตัวต่อการทำงานตามตารางเวลา การปรับตัวต่อบทบาทใหม่ที่ได้รับการคาดหวัง ไปจนถึง การปรับตัวต่อเกณฑ์ทางอาชีพ เป็นต้น

ภาวิณี สุทธิพิเชษฐภักดิ์ (2544 : 47 - 48) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน ไว้ว่า การปรับตัวต่อการปฏิบัติงาน เป็นการปรับตัวอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมหลัก ซึ่งมนุษย์ทุกคนต้องเกี่ยวข้องผูกพันการทำงานเป็นที่มาของรายได้ ซึ่งจะสามารถทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม ปัจจุบันร้อยละ 80 ของการดำรงชีวิตมนุษย์ส่วนใหญ่จะต้องถูกใช้ไปในการทำงาน ผู้ที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีย่อมสามารถปรับตัวได้ดีในด้านอื่นๆ เช่น ชีวิตครอบครัว การเข้าสังคมกับบุคคลกลุ่มต่างๆ เนื่องจากสุขภาพจิตที่ดีย่อมช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี ส่วนผู้ที่ประสบปัญหาการปรับตัวในการทำงาน เช่น ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการทำระบบงานได้ ย่อมจะก่อให้เกิดความตึงเครียด ความวิตกกังวล ความคับข้องใจ ซึ่งมีผลเสียต่อสุขภาพจิต และสุขภาพกายของบุคคลต่อไป

สุเพียงเพ็ญ แดงฉ่ำ (2542 : 5 - 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญปัญหาหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ การปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน และการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

จากเอกสารที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดในการปรับตัวในการทำงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เพราะมนุษย์ทุกคนต้องทำงาน และบุคคลที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี ย่อมปรับตัวได้ดีในเรื่องอื่นๆ ด้วย

#### 1.1.5.1 ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน

ดวงรัตน์ พิทักษ์ (2540 : 6) กล่าวว่าไว้ว่าการปรับตัวในการทำงาน หมายถึง การปรับตัวของบุคคลในการเผชิญปัญหาหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อเป้าหมายของงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความมีวุฒิภาวะด้านอาชีพ ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน และความพึงพอใจในงาน

สุเพียงเพ็ญ แต่งจำ (2542 : 5 - 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญปัญหาหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ การปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน และการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล (2543 : 4) กล่าวว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับปัญหาหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับและการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

สุรพล อินทุราม (2543 : 4) กล่าวถึงการปรับตัวในการทำงานว่า หมายถึง การปฏิบัติของบุคคลให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้โดยพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาหรือพร้อมที่จะแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อให้เป้าหมายของการทำงานบรรลุผลสำเร็จ

จากความหมายของการปรับตัวในการทำงานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การปรับตัวในการทำงานหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยบุคคลจะปรับตัวให้สอดคล้องกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงานได้ รวมถึงการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ทำงานได้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

#### 1.1.5.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

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

1. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กร

2. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานอย่างที่มีความมุ่งมั่นและให้ความใส่ใจในความสำเร็จของงานและมีโอกาสได้ใช้ความเป็นตัวของตัวเองเข้าไปเสริมการทำงาน ต้องการที่จะได้รับความพอใจเพียงตามความจำเป็นด้านสรีระ การมีความมั่นคงปลอดภัย การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การมีเกียรติและศักดิ์ศรี การมีความเข้าใจและรู้จักตนเอง

ซึ่งเมื่อบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้ก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Work Satisfaction) ผู้ที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี มักเป็นผู้ที่พึงพอใจในงานนั้นๆ เป็นพื้นฐาน หรืออาจเป็นผู้ที่ปรับตัวให้คุ้นเคยกับลักษณะของงาน จนเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ความพึงพอใจในงานเป็นเกณฑ์สำคัญที่ชี้ได้ว่า ผู้ใดจะสามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ผู้ที่ประสบปัญหาการปรับตัวส่วนใหญ่มักเป็นผู้ที่ขาดความพึงพอใจในงานที่ทำ และมักมีความคิดเห็นว่างานที่ทำนั้นไม่เหมาะสมกับตน ตนเองไม่มีความสามารถพอ ที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ดี หรือยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าตนเองจะยึดอาชีพใดเป็นหลักในการดำรงชีวิตต่อไป ดวงรัตน์ พิทักษ์ (2540 : 6) กล่าวไว้ว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง การปรับตัวของบุคคลในการเผชิญกับปัญหาหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อเป้าหมายของงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความมีวุฒิภาวะด้านอาชีพ ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน และความพึงพอใจในงาน

### 1.1.5.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน

อุบลรัตน์ เพ็งสถิต (2524 : 330) กล่าวว่า การที่จะทราบว่าบุคคลใดมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ

1. ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (Achievement) เป็นความต้องการที่จะให้งานของตนประสบความสำเร็จเหนือกว่าบุคคลอื่น โดยทุ่มเทความสนใจไปยังอาชีพนั้นอย่างแท้จริง โดยไม่มีการคำนึงถึงสุขภาพและความเป็นไปในครอบครัว จะพากเพียรและพยายามทำงานให้ดีที่สุดทั้งปริมาณและคุณภาพ ซึ่งมักจะพบในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

2. ความรู้สึกพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นเครื่องแสดงถึงความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของบุคคล

อาร์คอฟ (ดวงรัตน์ พิทักษ์. 2540 ; อ้างอิงจาก Arkoff. 1968) ให้ความหมายของการปรับตัวที่ดีเกี่ยวกับอาชีพ (Good Vocational Adjustment) ไว้ว่า ประกอบด้วยความหมายสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ความมีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพ (Term of Vocational Maturity) เป็นแนวความคิดหนึ่งซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวของมนุษย์ในด้านอาชีพความสามารถในการปรับตัวในลักษณะงานนี้คือ ระดับความสามารถ และศักยภาพในการปรับตัวด้านอาชีพของแต่ละบุคคลที่สามารถพัฒนาตนเองในงานอาชีพนั้น ๆ ซึ่งอาจพิจารณาได้จากการแสดงออกของพฤติกรรมในงานอาชีพนั้นว่าได้รับการพัฒนาในระดับที่เหมาะสมหรือไม่ เมื่อเทียบกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่เกี่ยวกับอาชีพของคนทั่วไป

2. ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน (The Idea of Orderly Progression) เป็นลักษณะของบุคคลที่สามารถปรับตัวด้านอาชีพได้ดีบุคคลในลักษณะนี้จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน และมุ่งหวังในความสำเร็จ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงต้องการที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองไปสู่จุดที่สูงที่สุดของตำแหน่งงานในหน่วยงานที่ตนเองทำอยู่ ซึ่งตรงข้ามกับผู้ประสบปัญหาในการปรับตัวของบุคคล ในลักษณะนี้จะเป็นผู้ที่ทำงานอย่างไร้จุดหมาย ไม่มีการกำหนดแนวทางและเป้าหมายของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานการปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพ ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. ความพึงพอใจในงาน (The Notion of Job Satisfaction) บุคคลสามารถปรับตัวด้านอาชีพได้ดีมักเป็นผู้มีความพึงพอใจในงานนั้นๆ เป็นพื้นฐาน หรืออาจเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ความพึงพอใจในงานเป็นเกณฑ์ที่ชี้ได้ว่าบุคคลใดจะสามารถปรับตัวด้านอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด บุคคลที่ประสบปัญหาการปรับตัวด้านอาชีพส่วนใหญ่มักเป็นผู้ขาดความพึงพอใจในงานที่ทำ และมักมีความคิดเห็นว่างานที่ทำนั้นไม่เหมาะสมกับตนเอง ตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ดี หรือยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าตนเองจะยึดอาชีพใดเป็นหลักในการดำรงชีวิตต่อไป หรือตนมีความสามารถเหมาะสมกับอาชีพใด

ดังนั้นบุคคลที่จะปรับตัวในการทำงานได้ดี จะเป็นบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีวุฒิภาวะในอาชีพ และมีแบบแผนของความก้าวหน้าในงานอาชีพของตนเอง รวมทั้งจะต้องเป็นผู้ที่เข้าใจและยอมรับสภาพของตนเอง สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดี มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่นและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว

### 1.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

โอเบอร์แมน และสเวฟท์ (Oberman and Sweft. 1974 : 53 - 59) ได้ศึกษาภาพพจน์ของนักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรีที่มีต่องานพยาบาลในมหาวิทยาลัยโอเรกอนและมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย พบว่า นักศึกษาพยาบาลทั้งสองมหาวิทยาลัยเห็นว่างานพยาบาลเป็นงานที่หนัก จำเจ เงินเดือนต่ำ น่าเบื่อ เป็นงานที่ต้องดูแลเอาใจใส่อย่างมากและเป็นงานที่คอยบริการสังคม

มิเชล (Mitchell. 1993 : 53) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของนักศึกษาเกี่ยวกับอารมณ์ ความเชื่อในสมรรถภาพสิ่งแวดล้อมกับความสามารถในการฝึกปฏิบัติงานในวิชาชีพ พบว่ามีนัยสำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อด้านสมรรถภาพความถี่ของการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติงานกับวิชาชีพ

เพลลิตอร์ (Pellitir D. 1995 : 6 - 14) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมพยาบาลระดับปริญญาตรีในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จำนวน 245 คน ในช่วง 7-12 เดือนของการทำงาน พบว่า ความถี่ในการใช้ข้อรายการเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ กับผู้ใช้ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ก็พบว่าอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ยังเป็นสิ่งที่พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ต้องการช่วยให้สะดวกสบายรวดเร็ว

### 1.2.2 งานวิจัยในประเทศ

พิทยา วาระดี (2539 : 63) ศึกษาการปรับตัวของบุคลากรเมื่อนำระบบ ISO 9000 มาปฏิบัติ : กรณีศึกษา ไมโครโพลิส คอร์เปอร์เรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดการปรับตัว คือ การยอมรับในระบบ ISO 9000 โดยมีกระบวนการผ่านการฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการทำงานแบบเก่าที่เน้นปริมาณการผลิตและลดต้นทุนมาเป็นเห็นคุณค่าของคุณภาพและผลประโยชน์ที่ได้รับ ส่วนปัญหาในการปรับตัวของบุคลากรคือ ความรู้ ความเข้าใจ ในข้อกำหนดมาตรฐาน ISO 9000 และการจัดทำเอกสารคุณภาพ ซึ่งมีแนวทางแก้ไขโดยการให้การฝึกอบรมกับบุคลากร

สุมาลี สุวรรณภักดี (2541 : 114 - 115) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยในเขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนตัวเกี่ยวกับนิสัยทางการเรียน ปัจจัยด้านทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมวิทยาลัยและปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัว ของนักศึกษาพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การปรับตัวของ

นักศึกษา คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนตัวเกี่ยวกับนิสัยการเรียน ปัจจัยด้านทัศนคติต่อวิชาที่พยายาบาล และปัจจัยการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา ซึ่งปัจจัยดังกล่าวร่วมกันพยากรณ์ การปรับตัวของนักศึกษา พยาบาลได้ร้อยละ 28.00

จากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การปรับตัว มีปัจจัยเกี่ยวข้องได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนตัวและปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ซึ่งต้องปรับตัวในด้านการทำงานของตน ปรับตัวให้เข้ากับชั่วโมงการทำงาน ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน นายจ้าง รวมทั้งต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั่วไป การปรับตัวในการทำงานเป็นการปรับตัวด้านหนึ่งที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ช่วยให้มนุษย์สามารถมีความสุขกับงานที่ตัวเองทำ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานของผู้วิจัยอื่นทั้งในและต่างประเทศ การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยต่างๆ และนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ซึ่งตัวแปรดังกล่าวมีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน ดังต่อไปนี้

### 1. เพศกับการปรับตัวในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเพศที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน ดังนี้

วิลเลียม (William. 1993 : 3673 - 3674) ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 107 คน และลูกจ้าง จำนวน 229 คน พบว่า ผู้บริหารและลูกจ้างที่มีเพศต่างกันทำให้มีผลการปฏิบัติงานต่างกัน

สุเพียงเพ็ญ แต่งจ๋า (2542 : 81) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่บริษัทน้ำมันปาล์มแห่งหนึ่งทางภาคใต้ที่มีเพศต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานต่างกัน

เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล (2543 : 94) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ พบว่า พนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์ เคลื่อนที่ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีการปรับตัวในการทำงานในการทำงานโดยรวมได้ดีกว่าพนักงานเพศหญิง

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

ดร.ณรรตน์ ผลสวัสดิ์ (2544 : 85 - 86) ได้ทำการศึกษาถึงการปรับตัวและสุขภาพจิตของนักศึกษาโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) สถาบันราชภัฏพระนคร ซึ่งผลการศึกษาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการปรับตัวพบว่า นักศึกษาที่มีเพศต่างกันจะมีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

## 2. อายุกับการปรับตัวในการทำงาน

แมสเลซ (Maslach. 1986 : 60) กล่าวว่าผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตอย่างกว้างไกล และลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่อายุน้อยและมักมีฐานะเป็นปีกแผ่นมั่นคงทางด้านการเงินและการงาน

สุรพล อินทราชม (2544 : 95) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติบนเครื่องบินเฉพาะกรณีบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติมีการปรับตัวในการทำงานในระดับสูง และพนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติที่มีอายุต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ดัชนี จรัสชาติพิณิต (2536 : 28 - 29; อ้างอิงจาก Ginsberg. 1977) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะเฉพาะด้านหรือความสามารถของแรงงาน มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านการสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคมได้ดีกว่าแรงงานที่มีทักษะความสามารถเฉพาะด้านและมีอายุน้อยกว่า สามารถสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มอื่นในสังคมได้ดีกว่าแรงงานที่มีทักษะความสามารถน้อยและอายุมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่า แรงงานในกลุ่มนั้นมักผูกพันกับครอบครัวมากกว่ากลุ่มแรก

## 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

### 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว

#### 2.1.1 เพศ

ลอคซ์และคอลเทน (คันทันนี นาคะสนธิ์. 2545 : 26; อ้างอิงจาก Lockley and Colten.1976) ได้ให้นิยามของความเป็นชายและความเป็นหญิงว่า หมายถึง การรวมกันของคุณลักษณะซึ่งพิจารณาความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ หรือมีคุณลักษณะซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับสิ่งอื่น

ความแตกต่างระหว่างเพศนั้นเด็กจะเริ่มเรียนรู้บทบาททางเพศจากบิดามารดาในระยะแรกจากเพื่อนในระยะต่อมา และเด็กจะมีการเรียนรู้การแสดงบทบาทตามเพศตามวัฒนธรรมของ

สังคม เช่นหญิงจะต้องมีการแสดงออกเหมือนแม่ มีความสุภาพ เก็บตัว ควบคุมกริยาได้ดีกว่าเพศชาย (เดโช สนวนานนท์. 2512 : 84)

### 2.1.2 อายุ

มอริส และเชอแมน (Morris and Sherman. 1981 : 512 - 526) พบว่า พนักงานที่มีอายุมาก การศึกษาน้อย และมีความสามารถสูง จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

เมเยอร์ และแฮลเลน (Meyer and Allen. 1984 : 538 - 551) พบว่า บุคคลที่มีอายุมาก จะยึดมั่นผูกพันมากกว่า เนื่องจากความพึงพอใจในงานและได้รับตำแหน่งที่พึงพอใจ

แมสเลช (Maslach. 1986 : 60) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกล และลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยและมักมีฐานะเป็นปีกแผ่นมั่นคงทางด้านการเงินและการงาน

จากเอกสารข้างต้น สรุปได้ว่า อายุมากจะมีประสบการณ์และ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ความสุขุมรอบคอบ มองชีวิตได้กว้างและลึกซึ้งกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

### 2.1.3 สถานภาพสมรส

ลินคอล์น และ คาลเลเบิร์ก (ศรีสม. 2542 : 57; อ้างอิงจาก Lincoln and Kalleberg. n.d) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์กรในการทำงาน

จัวร์ท กานูจนการุณ (2536 : 50) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์กรของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน โดยพบว่า ข้าราชการที่สมรสแล้วต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าข้าราชการโสด

จากงานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่า ข้าราชการที่สมรสแล้วต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าคนโสด และคนที่แต่งงานแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด

### 2.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

ฮอลล์ และชไนเดอร์ (Hall and Schneider. 1972 : 340 - 350) ได้ศึกษาระดับความเข้าใจต่อองค์กร และความสำคัญของความเข้าใจต่อองค์กรของพนักงานป่าไม้ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งความเข้าใจต่อองค์กร คือองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง พบว่า อายุการ

ทำงานในองค์การป่าไม้ ความสัมพันธ์กับความเข้าใจในทางดีต่อองค์การ กล่าวคือ ผู้ที่ทำงานมานานจะมีระดับความเข้าใจในทางที่ดีต่อองค์การสูงขึ้น

แชลเลอร์ (Scheller. 1986 : 1580-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า อายุงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คิทเชน (Kitchen. 1990 : 4014 - A) ศึกษา ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานองค์การต่างๆ จำนวน 1,055 คน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การ

ดมูล บุญมณี (2539 : 64) ได้ทำการศึกษาเรื่องความมั่นใจตนเองเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความมั่นใจตนเองเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนทุกด้านไม่แตกต่างกัน

จรีรัตน์ ขอเหนี่ยวกลาง (2539 : 88) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารในบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ ด้านความกล้าหาญ พิจารณาตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ในระดับบริหารพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541 : 95) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ ความมั่นใจในตนเอง ความพึงพอใจ ความเข้าใจในทางที่ดีต่อองค์การ

## 2.1.5 บุคลิกภาพ

### 2.1.5.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

ไอแซงค์ (Eysenck. 1970 : 13 - 14) ได้ให้ความหมายของคำว่า บุคลิกภาพ คือ การกระทำหรือพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลที่ได้รับจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมและเป็นผลของปฏิกริยาระหว่างส่วนสำคัญ 4 ส่วน คือ ความคิด ลักษณะนิสัย อารมณ์ความรู้สึก และองค์ประกอบด้านร่างกาย โดยพิจารณาได้สองมิติ คือ มิติแรก เป็นมิติบุคคลสัมพันธ์ เป็นการแสดงตัวและการเก็บตัว ซึ่งประกอบด้วยส่วนย่อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมมือ – ไม่ร่วมมือ เข้าสังคม – แยกสังคม

เข้าใกล้ – ถอยหนี กระตือรือร้น-เฉื่อยชา มิติที่สองเป็นมิติ ความไวของอารมณ์ ได้แก่ เป็นคนเข้มแข็ง-อ่อนแอ มั่นคง-ไม่มั่นคง ลักษณะการแสดงออกทางอารมณ์ เช่น ความวิตกกังวลและอื่น ๆ

วารุณี ธนวราพิช (2534 : 26) กล่าวว่า บุคลิกภาพหมายถึงลักษณะปรากฏภายนอก และลักษณะภายในของบุคคล นับตั้งแต่ รูปร่างหน้าตา กิริยาท่าทาง เจตคติ แรงจูงใจ สติปัญญา ความคิดเห็น ความสามารถ ปฏิกริยาตอบสนองทางอารมณ์ ลักษณะประจำตัวต่างๆ ความรู้สึกที่บุคคลนั้นมีต่อตนเองประสบการณ์และส่วนที่เหลือค้ำจากประสบการณ์

จากเอกสารดังกล่าวพอสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

### 2.1.5.2 แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพ

ฮอลล์ และลินเชย์ (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2539 : 27; อ้างอิงจาก Hall and Lindzey. 1978) ตามแนวคิดของจุ่งไว้ว่า บุคคลมีลักษณะที่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจที่จะมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในลักษณะที่ต่างกัน คนที่คิดถึงแต่ตนเอง รักแต่ตนเอง จะมีลักษณะเก็บตัว (Introversion) ส่วนพวกที่ตรงข้าม คือ ใจกว้าง รักพวกพ้อง ชอบอยู่กับคนหลายๆ ชอบสังคม จะมีลักษณะเป็นพวกแสดงตัว (Extroversion) ซึ่งความแตกต่าง 2 ประการนี้ มีอิทธิพลทำให้บุคคลจะมีความรู้สึกนึกคิด ความสนใจ ลางสังหรณ์ แตกต่างกันอันจะทำให้ความรู้สึกความต้องการที่อยู่ภายในจิตใจ และการแสดงออกของพฤติกรรมนอกของบุคคลมีความแตกต่างกันไปด้วย

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

### 2.1.5.3 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

จากคำกล่าวของนักจิตวิทยาหลายท่านสรุปได้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จะต้องอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น จึงจะมีชีวิตรอดจะอยู่คนเดียวไม่ได้ถ้ามนุษย์อยู่คนเดียวได้โดยไม่สัมพันธ์กับผู้อื่น คำว่าบุคลิกภาพก็จะมีไม่เกิดขึ้น มนุษย์มีความกลัว กลัวจะว่าไม่เป็นที่ชื่นชม กลัวคนอื่นไม่ชอบ ไม่พอใจ เมื่อได้รับรู้ภาพของตนเอง หรือบุคลิกภาพของตนเอง และเนื่องจากมนุษย์มีความต้องการความรัก การยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานหนึ่งใน 5 ประการ จากทฤษฎีความต้องการพื้นฐาน 5 ประการ ของมาสโลว์ จึงทำให้มนุษย์พยายามสร้างภาพให้ผู้อื่นเริ่มรู้ถึงบุคลิกภาพที่ดีของตนเอง (ณรงค์ ฮ่อนาม. 2537 : 5 - 6) ครู ซึ่งเป็นผู้นำนักเรียนได้นั้น ควรที่จะมี

บุคลิกภาพที่ดีด้วย เพราะเป็นสิ่งแรกที่มองเห็นคือ บุคลิกภาพ การที่เรามีบุคลิกภาพดีก็จะเป็นการช่วยเสริมสร้างศรัทธาให้เกิดแก่นักเรียนด้านหนึ่งด้วย คำว่า บุคลิกภาพ (Personality) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

บุญส่ง นิลแก้ว (2521 : 1) ให้ความเห็นว่า บุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะนิสัยดีเด่นประจำตัวของ แต่ละบุคคล ซึ่งได้รับ อิทธิพลจากหลายด้านเช่นประสบการณ์สิ่งแวดล้อมวัฒนธรรมประสมประสานรวมกัน เป็นพฤติกรรมที่มีระบบที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคคลซึ่งคล้ายกับทัศนะของวิทยา เทพยา (2520 : 1) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะจำเพาะของบุคคลซึ่งแสดงออกทางท่าทางความรู้สึกนึกคิด ความเฉลียวฉลาด กิริยามารยาท ลักษณะ นิสัยอุปนิสัย สอดคล้องกับใน พจนานุกรม ฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2530 (2531 : 305) ได้อธิบายไว้ว่า บุคลิกภาพของคนไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับบุคคลนั้นทั้งหมดยกเว้นเพียงรูปร่าง หน้าตา สัดส่วน สีสันของร่างกายแล้ว พวกนั้นจะเกิดจากการฝึกฝน การเรียนรู้ จากประสบการณ์ภายหลังทั้งสิ้น

ยนต์ ชุ่มจิต (2541 : 156) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบุคลิกภาพไว้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีจะช่วยให้ความมั่นใจในตัวเอง ง่ายต่อการจดจำและการเข้าใจ บุคคลจะช่วยให้ง่ายต่อการทำนายนายพฤติกรรมของบุคคล ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี เป็นแบบฉบับที่นำไปใช้เป็นตัวอย่างได้ ช่วยทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคม

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2544 : 133 - 134) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมอย่างยิ่ง สามารถสรุปความสำคัญของบุคลิกภาพได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพเป็นเรื่องเฉพาะตัว ทุกคนมีเอกลักษณ์เป็นของตนเองทำให้ง่ายต่อการจดจำ และเข้าใจตัวบุคคลได้
2. บุคลิกภาพที่ดีเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ เช่น ความซื่อสัตย์ ความเที่ยงตรง ลักษณะการพูด การเดิน เหล่านี้จะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว
3. ให้บุคคลมีความมั่นใจในตัวเอง เพราะมีบุคลิกภาพบางอย่างเหมาะสมกับงานที่ผู้ันรับผิดชอบ
4. ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี กล่าวคือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีย่อมสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมได้เร็ว เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคม
5. สังคมให้การยอมรับบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพในการพูดจา ความ คล่องแคล่วว่องไว และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมทำให้บุคคลในกลุ่มยอมรับนับถือ

6. ช่วยให้ง่ายต่อการทำนายพฤติกรรมของบุคคล เช่น บางคนเป็นคนใจน้อย เมื่อกระทบกับสิ่งที่ไม่พอใจก็จะโมโหฉุนเฉียว หรือบางคนประสาททางร่างกายไวต่อการสัมผัสก็จะแสดงกิริยาบางอย่างออกมา เช่น เมื่อใครมาจี้ก็จะร้องเอะอะโวยวาย หรือ ทบตีคนข้างเคียง เป็นต้น

7. ช่วยทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน บุคคลที่มีบุคลิกภาพดี ย่อมเป็นที่เคารพรักของบุคคลทั่วไป เมื่อประกอบกิจการงานใด ๆ จึงมักจะมีผู้ให้ความช่วยเหลือค้ำจุนเสมอ

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2545 : 104 - 105) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อครู ดังนี้

1. ช่วยให้อัตราเข้ากับสภาพแวดล้อมและบุคคลอื่น ๆ ได้ดีบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวที่บุคคลแสดงออกให้ปรากฏแก่ผู้ที่พบเห็น ครูผู้ที่มีบุคลิกภาพดี ย่อมได้เปรียบในการสมาคมกับบุคคลทั่วไปโดยเฉพาะศิษย์และผู้ปกครองนักเรียน

2. เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ศิษย์และบุคคลทั่วไปได้ บุคลิกภาพที่ดีของบุคคลบางคน เช่น ความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรม ลักษณะการเดินและลีลาการพูด เป็นต้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้สามารถนำไปเป็นแบบอย่างให้ศิษย์ไปเป็นแบบเพื่อฝึกฝนได้

3. ช่วยให้มีความมั่นใจในตนเอง บุคคลที่มีบุคลิกภาพดี และบุคลิกภาพเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบแล้ว จะทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ครูผู้ที่มีบุคลิกภาพดี ย่อมมั่นใจในการไปปรากฏตัวในที่ต่างๆ ทั้งในห้องเรียนและในสังคมทั่วไป สังคม ใ้การยอมรับผู้ที่มีบุคลิกภาพ ในการพูดจาดี มีความเอื้ออาทรเพื่อผู้อื่น

4. ช่วยให้เป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี ครูผู้ที่มีบุคลิกภาพดีทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์สังคมและสติปัญญา ย่อมเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี เพราะสามารถติดต่อและทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับผู้อื่นได้

5. ช่วยทำให้ครูประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน ครูผู้ที่มีบุคลิกภาพดี ย่อมเป็นที่ไว้วางใจ และมั่นใจในการประกอบกิจการต่างๆ ผู้ใต้บังคับบัญชา ก็อยากร่วมงานด้วย ผู้บังคับบัญชาก็มั่นใจที่จะมอบหมายงานให้รับผิดชอบ และเพื่อนร่วมงานมีความสบายใจในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูอาจารย์ซึ่งประกอบด้วยลักษณะดังนี้ มีกิริยาที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์มั่นคง แต่งกายเหมาะสม เชื่อมมั่นในตนเอง มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้วยกิริยา วาจาที่เหมาะสม เป็นคนเปิดเผยอารมณ์แจ่มใส สุขภาพแข็งแรง เข้มแข็งอดทน

## 2.1.6 สุขภาพจิต

### 2.1.6.1 ความหมายของสุขภาพจิต

สุรางค์ จันทน์เอม (2527 : 2) นิยามคำว่า สุขภาพจิตว่า เป็นสุขภาพของจิตใจที่ดีของมนุษย์หรือการมีสภาพจิตที่ดี เช่น มีจิตใจเบิกบานแจ่มใสอยู่เสมอ ไม่มีความวิตกกังวลใด ๆ มีความแนวคิดถูกต้อง

อัมพร โอตระกุล และคนอื่น ๆ (มนตรี นามมงคล. 2544 : 35 ; อ้างอิงจาก อัมพร โอตระกุล และคนอื่น ๆ. ม.ป.ป.) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัญหาสุขภาพจิตในเขตเมือง ประชากรตัวอย่างได้แบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มประชาชนที่มีครอบครัวประกอบอาชีพ และกลุ่มนักศึกษา ซึ่งเลือกเขตพญาไท ตำบลสามเสนเป็นแหล่งสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

(1) กลุ่มนักเรียนนักศึกษา มีคะแนนสุขภาพจิตปกติและอารมณ์ปกติมากที่สุด และในกลุ่มที่ทำงานแล้ว ข้าราชการและรัฐวิสาหกิจมีสุขภาพจิตมีอารมณ์ปกติมากกว่าอาชีพอื่น ๆ

(2) กลุ่มอายุที่มีสุขภาพจิตและอารมณ์ในเกณฑ์ปกติน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ 40-49 ปี คะแนนสุขภาพจิตในเกณฑ์ปกติในเพศหญิง และเพศชายจะเท่าๆกัน ระหว่างอายุต่ำกว่า 20-39 ปี แต่คะแนนอารมณ์ในเกณฑ์ปกติเพศชายมากกว่าเพศหญิงตลอดทุกวัย

(3) เพศชายมีสุขภาพจิตในเกณฑ์ปกติมากกว่าเพศหญิง และผู้ที่มีครอบครัวขยายมีสุขภาพจิตในเกณฑ์ปกติมากกว่าผู้ที่อยู่ในครอบครัวเดี่ยว กลุ่มประชากรอยู่แฟลตมีสุขภาพจิตในเกณฑ์ปกติต่ำสุด

(4) กลุ่มประชากรอยู่สลัมมีเกณฑ์ปกติจำนวนต่ำสุด

(5) รายได้ของครอบครัวยิ่งมากขึ้น จำนวนเปอร์เซ็นต์ของผู้ที่มีอารมณ์ในเกณฑ์ปกติสูงขึ้นตามลำดับ

สมประสงค์ โอวาทกา และฉวีวรรณ สัตยธรรม (2539 : 42) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่าเป็นภาวะที่บุคคลมีความพึงพอใจกับสภาพที่ตนเองได้ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมรวมทั้งการกระทำต่างๆซึ่งทำให้ผู้ที่อยู่รอบตัวมีความสุข อบอุ่น ยอมรับผู้อื่นและเป็นตัวของตัวเอง พร้อมทั้งจะเผชิญปัญหาต่างๆ โดยไม่ท้อแท้ ใช้สติปัญญาอย่างสุขุมเพื่อแก้ไขปัญหามากกว่าการใช้อารมณ์ คิดถึงประโยชน์ระยะยาวมากกว่าเฉพาะหน้า

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สุขภาพจิตหมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้มีความสุขอยู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสุขสบาย โดยไม่มีข้อขัดแย้งใดๆ ในจิต มีจิตใจเบิกบานแจ่มใส ไม่มีอาการของโรคจิตโรคประสาท ใช้สติปัญญาอย่างสุขุมเพื่อแก้ไขปัญหามากกว่าใช้อารมณ์

### 2.1.6.2 แนวคิดและความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพจิตของครู

งานของครูเป็นผู้ถ่ายทอดค่านิยม แนวคิด ความรู้ คุณธรรมที่ลึกซึ้งให้แก่เด็ก ความคุ้นเคยในโรงเรียนและความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนมีผลต่อความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจของเด็กแต่ละคน ดังนั้น สังคมจึงต้องการครูที่มีสุขภาพอนามัยดี ทั้งทางร่างกายและประสาท หรืออาจกล่าวได้ว่า ต้องการมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ (Fenton. 1954 : 266) แต่เนื่องจากครูเป็นบุคคลในสังคม ซึ่งอยู่ในภาวะปุถุชนเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป ครูแต่ละคนย่อมมีความคิดความรู้สึก ค่านิยม เจตคติ ขนบธรรมเนียมประเพณี ความต้องการ การแสดงออกในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ประสบการณ์ ชีวิตส่วนตัวของแต่ละคนที่แตกต่างกัน ออกไปในการปฏิบัติหน้าที่ถ้าบุคคลผู้เป็นครูสามารถ รู้จักตนเองและเข้าใจธรรมชาติของตนเอง ความคิดความรู้สึกของตนเอง ย่อมเป็นหนทางที่จะนำไปสู่การเข้าใจในตัวบุคคลอื่น และสามารถเลือกรูปแบบความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและนักเรียนได้

### 2.1.6.3 ลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตที่ดี

สุขภาพจิตเป็นเรื่องของวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ประจำวัน โดยมองในด้านความรู้สึกนึกคิดต่อตนเองและต่อคนอื่น ๆ ในสังคม ความสามารถในการเผชิญต่อชีวิตและความสัมพันธ์กับสังคมได้อย่างราบรื่นจึงมีผู้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตดีไว้ดังนี้

รอลเจอร์ส (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 66 ; อ้างอิงจาก Rogers. n.d) บุคคลที่มีสุขภาพจิตดี มีลักษณะดังนี้

1. สามารถยอมรับตนเองตามสภาพจริง
2. สามารถรับรู้ข้อมูลส่วนใหญ่หรือประสบการณ์ต่างๆอย่างไม่บิดเบือน
3. มีความเป็นตัวของตัวเองโดยปราศจากความกลัว
4. สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยเปิดตนเองให้กับประสบการณ์

มีชีวิตอย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันก็เชื่อในการตัดสินใจและเลือกของตนเอง โดยขึ้นอยู่กับความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบของบุคคลอื่นน้อยมาก

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

1. เป็นผู้มีความสามารถและความเต็มใจที่จะรับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับ

อายุ

2. เป็นผู้ที่มีความพอใจในความสำเร็จจากการได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของกลุ่ม โดยไม่คำนึงว่า การเข้าร่วมกิจกรรมนั้นจะมีการถกเถียงกันมาก่อนหรือไม่ก็ตาม
3. เป็นผู้ที่จะเต็มใจทำงานหรือรับผิดชอบอย่างเหมาะสม กับบทบาทหรือตำแหน่งในชีวิตของเขาแม้ว่าจะทำไปเพื่อตำแหน่งก็ตาม
4. เมื่อเผชิญกับปัญหาที่จะต้องแก้ไข เขาก็ไม่หาทางหลบหนี
5. จะมีความรู้สึกสนุกต่อการขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางต่อความสุขหรือพัฒนาการ หลังจากเขาค้นพบด้วยตนเองว่าอุปสรรคนั้นเป็นความจริงใช่อุปสรรคหรือจินตนาการ
6. เป็นผู้สามารถ อดได้รอได้ จนกว่าจะพบสิ่งใหม่ หรือทางเลือกใหม่ที่สำคัญ หรือดีกว่า
7. เป็นผู้ที่ตัดสินใจด้วยความกังวลน้อย มีความรู้สึกขัดแย้งในใจ และหลบหนีปัญหาน้อยที่สุด
8. เป็นผู้ประสบความสำเร็จมีความสามารถที่แท้จริงไม่ใช่ความสามารถในความคิด
9. เป็นผู้คิดก่อนที่จะทำหรือมีโครงการแน่นอนก่อนที่จะปฏิบัติ ไม่มีโครงการที่จะถ่วงหรือหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ
10. เป็นผู้ที่เรียนรู้จากความล้มเหลวของตนเองแทนที่จะหาข้อแก้ตัวด้วยการหาเหตุผลเข้าข้างตัวเอง หรือโยนความผิดให้ผู้อื่น
11. ความสำเร็จไม่ขอบคุณใ้อวดเกินความจริง
12. เป็นผู้ที่ปฏิบัติตนได้สมบทบาทรู้ว่า จะปฏิบัติอย่างไรเมื่อถึงเวลาทำงาน ปฏิบัติอย่างไร เมื่อเวลาเล่น
13. เป็นผู้ที่สามารถปฏิเสธต่อการร่วมกิจกรรมที่ใช้เวลามากเกินไปหรือสวนทางกันกับกิจกรรมที่เขาสนใจ
14. เป็นผู้ที่สามารถตอบรับการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์สำหรับเขา แม้ว่ากิจกรรมนั้นไม่ทำให้เขาพอใจก็ตาม
15. เป็นผู้ที่แสดงความโกรธออกมาโดยตรงเมื่อเขาได้รับความเสียหายหรือถูกรังแกและจะแสดงออกเพื่อป้องกันความถูกต้องของเขาด้วยเหตุผล การแสดงออกนี้ จะมีความรุนแรงเหมาะสม กับปริมาณความเสียหายที่เขาได้รับ
16. เป็นผู้แสดงความพอใจออกมาโดยตรงและจะแสดงออกอย่างเหมาะสมกับปริมาณและชนิดของสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจนั้น

17. เป็นผู้สามารถถอดถอนหรือออกถ้อยคำที่ขัดต่อความผิดหวัง และภาวะคับข้องใจทางอารมณ์ได้ดี

18. เป็นผู้ที่มีลักษณะนิสัยและเจตคติที่ก่อรูปขึ้นอย่างเป็นระเบียบ เมื่อเผชิญกับสิ่งที่ยุ่งยากต่างๆ ได้

19. เป็นผู้สามารถระดมพลังที่มีอยู่ในตัว ออกมาใช้ได้อย่างทันที พร้อมเพรียง และสามารถรวมพลังนั้นสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อความสำเร็จของเขา

20. เป็นผู้ที่ไม่พยายามเปลี่ยนแปลงความจริง ซึ่งชีวิตของเขาจะพยายามดิ้นรนต่อสู้อย่างไม่รู้ที่สิ้นสุด แต่เขายอมรับว่าบุคคลจะต้องต่อสู้กับตนเอง ฉะนั้นเขาพยายามจะเข้มแข็งให้มากที่สุดและใช้วิจารณญาณที่ดีที่สุด เพื่อผลจากคลื่นอุปสรรคภายนอก

เอ็กเบอรัท (Egbert. 1980 : 11) กล่าวว่า ผู้มีสุขภาพจิตที่ดีมีลักษณะ ดังนี้

1. รู้จักตนเอง สามารถพัฒนาผสมผสานบุคลิกภาพได้เหมาะสมกับความเป็นจริง
2. เป็นผู้ตั้งความหวังไปในทิศทางที่เป็นจริงได้
3. เป็นผู้เข้าใจชีวิตและจุดมุ่งหมายในชีวิต
4. เป็นผู้ที่มีหลักในการดำเนินชีวิต
5. มีความสามารถในการปรับความคิด พฤติกรรมตามสถานการณ์ของชีวิตแต่ ละช่วงได้

6. สามารถเปิดเผยตนเอง สร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้

กล่าวโดยสรุป ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีนั้น ต้องมีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัย ต้องเข้าใจตนเอง มีความคาดหวังและคิดไปในทิศทางที่เป็นจริงได้ มีการแสดงออกของอารมณ์ พฤติกรรมได้เหมาะสมกับสภาวะต่างๆ มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น มีความกระตือรือร้นในชีวิต สามารถใช้ศักยภาพของตนได้ดี และสามารถเผชิญปัญหาชีวิตได้

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านส่วนตัว

### 2.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ

#### 2.2.1.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

วิลเลียม (William. 1993 : 3673 - 3674) ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มผู้บริหารจำนวน 107 คน และลูกจ้าง จำนวน 229 คน พบว่า ผู้บริหารและลูกจ้างที่มีเพศต่างกันทำให้มีผลการปฏิบัติงาน ต่างกัน

### 2.2.1.2 งานวิจัยในประเทศ

สุเพียงเพ็ญ แต่งฉ่ำ (2542 : 81) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่บริษัทน้ำมันปาล์มแห่งหนึ่งทางภาคใต้ที่มีเพศต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานต่างกัน

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

ปณยา ทองเหลือง (2544 : 124) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้าต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ในบริษัท เอกโค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานระดับหัวหน้าเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดร.ธนรัตน์ ผลสวัสดิ์ (2544 : 85 - 86) ได้ทำการศึกษาถึงการปรับตัวและสุขภาพจิตของนักศึกษาโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) สถาบันราชภัฏพระนคร ซึ่งผลการศึกษาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการปรับตัวพบว่า นักศึกษาที่มีเพศต่างกันจะมีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า เพศต่างกันมีผลต่อการปรับตัวในการทำงานต่างกัน พนักงานเพศหญิงปรับตัวในการทำงานได้ดีกว่าเพศชาย

## 2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

### 2.2.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

แทนเนมโบม และแมทธิว (Tannenbaum and Mathieu. 1991 : 759 - 769) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความรู้สึกสำเร็จในงาน ตามที่คาดหวังของทหารใหม่ของกองทัพเรือ สหรัฐอเมริกา จำนวน 666 คน ผลการศึกษา อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

## 2.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรส

### 2.2.3.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

ลินคอยน์ และ คาเลลเบิร์ก (ศรีสม 2542 : 57; อ้างอิงจาก Lincoln and Kalleberg. n.d) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา พบว่า

คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์กรในการทำงาน

### 2.2.3.2 งานวิจัยในประเทศ

จรีพร กาญจนการุณ (2536 : 50) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์กรของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน โดยพบว่า ข้าราชการที่สมรสแล้วต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าข้าราชการโสด

จากงานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสคู่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรมากกว่าคนสถานภาพสมรสโสดและข้าราชการที่สมรสแล้ว ต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าข้าราชการโสด

## 2.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน

### 2.2.4.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

ฮอล และชไนเดอร์ (Hall and Schneider. 1972 : 340 - 350) ได้ศึกษาระดับความเข้าใจต่อองค์กร และความสำคัญของความเข้าใจต่อองค์กรของพนักงานป่าไม้ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งความเข้าใจต่อองค์กร คือองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง พบว่า อายุการทำงานในองค์กรป่าไม้ ความสัมพันธ์กับความเข้าใจในทางดีต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้ที่ทำงานมานานจะมีระดับความเข้าใจในทางที่ดีต่อองค์กรสูงขึ้น

แชลเลอร์ (Scheller. 1986 : 1580-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า อายุงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คิทเชน (Kitchen. 1990 : 4014-A) ศึกษา ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานองค์กรต่างๆ จำนวน 1,055 คน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงสุด กับความผูกพันต่อองค์กร

### 2.2.4.2 งานวิจัยในประเทศ

ลมูล บุญมณี (2539 : 64) ได้ทำการศึกษาเรื่องความมั่นใจตนเองเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความมั่นใจในตนเองเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนทุกด้านไม่แตกต่างกัน

จรัรัตน์ ขอเหนี่ยวกลาง (2539 : 88) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร ในบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ ด้านความ กล้าหาญ พิจารณาตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ในระดับบริหารพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีระดับความมั่นใจในตนเอง เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนทุกด้านการทำงานไม่ต่างกัน และคุณสมบัติของผู้บริหารในบริษัท เงินทุนหลักทรัพย์ ด้านความกล้าหาญ พิจารณาตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ในระดับ บริหารไม่มีความแตกต่างกัน

## 2.2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

### 2.2.5.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

อายแซงค์ (Eysenck, 1970 : 114-131) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมทาง ครอบครัวที่มีผลต่อบุคลิกภาพของเด็ก โดยศึกษาเด็กชายอายุ 11-12 ปี ใช้แบบสำรวจบุคลิกภาพของ เด็กวัยรุ่น (Junior Eysenck Personality Inventory) แล้วหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับ ขนาดครอบครัวอาชีพของพ่อแม่ลำดับการเกิด และความสนใจของพ่อแม่ที่มีต่อเด็ก ผลการศึกษา พบว่า พ่อแม่ที่มีระดับอาชีพสูงจำนวนมากเป็น พ่อแม่ของเด็กที่แสดงตัว และอารมณ์มั่นคง ส่วนใน ด้านความสนใจของพ่อแม่ที่มีต่อลูก พบว่า เด็กผู้หญิงได้รับความสนใจจากพ่อแม่มากกว่าเด็กผู้ชาย และการที่เด็กได้รับความสนใจจากพ่อแม่นั้นมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวของเด็ก ด้วยและการที่เด็กได้รับความสนใจจากพ่อแม่ นั้นมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวของ เด็กด้วย

### 2.2.5.2 งานวิจัยในประเทศ

พเยาว์ เขียมวงศ์ (2538 : 74 - 75) ศึกษา คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลตำรวจ ตามทัศนะของอาจารย์และนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ พบว่า ทัศนคติ ของอาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านอารมณ์ขันอยู่ในระดับน้อย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับ ปานกลาง และอาจารย์พยาบาลพึงประสงค์ให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมในข้อมีความสามารถ ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและนักศึกษาพยาบาล พึงประสงค์ให้พยาบาลวิชาชีพมี พฤติกรรมในข้อมีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงว่องไว สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการ ปฏิบัติงานได้

จินดารัตน์ ทองประไพ (2539 : 92 - 96) ศึกษาพฤติกรรมแบบเอและบีสุขภาพจิต การปฏิบัติงานและมนุษย์สัมพันธ์ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า พยาบาลที่มีพฤติกรรมแบบ บี มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตและมนุษย์สัมพันธ์ดีกว่าพยาบาลที่มีพฤติกรรมแบบเอ พยาบาลที่มี พฤติกรรมแบบเอ มีการปฏิบัติงาน ความคล่องแคล่วและรวดเร็วในการทำงาน ความเป็น ประชาธิปไตยและสามารถวางแผนงานดีกว่าพยาบาลที่มีพฤติกรรมแบบบี

สุดใจ ผาแก้วมณี (2542 : 149) ศึกษา การศึกษาเกณฑ์ปกติของบุคลิกภาพของ นักเรียนพยาบาลสี่เหล่าทัพ กรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนพยาบาลกองทัพบกมีบุคลิกภาพ ด้านความอ่อนโยนสูงกว่านักเรียนพยาบาลตำรวจ และ นักเรียนพยาบาลกองทัพเรือและนักเรียน พยาบาลตำรวจมีบุคลิกภาพด้านความหวาดระแวงสูงกว่านักเรียนพยาบาลกองทัพบกนักเรียน พยาบาลมีการปรับตัวในหอพักต่างกัน นักเรียนพยาบาลที่มีการปรับตัวในหอพักไม่ดีมีบุคลิกภาพด้าน ความวิตกกังวลสูง

จากงานวิจัยสรุปได้ว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการปรับตัว ต่อการแสดง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมเฉพาะส่วนตัว ซึ่งสามารถแยกความแตกต่าง ระหว่างบุคคลได้ และพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นเป็นกระจกเงา ที่สะท้อนความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลนั้น

## 2.2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

### 2.2.6.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

คลาก (Clark. 1981 : 4224 - A) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความกดดัน จากอาชีพของครูโรงเรียนรัฐบาล ในรัฐออลาบามา พบว่าองค์ประกอบของงานที่ทำให้ครูอึดอัดใจ มี 5 ประการได้แก่ความรู้สึกไม่พอใจในอาชีพ ความสัมพันธ์กับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูใน โรงเรียน ปัญหาในการสอนและงานสอนหนักเกินไป

รัสเซลและคนอื่นๆ (Russell and others. 1987 : 269 - 274) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ สภาวะตึงเครียดในการทำงาน การสนับสนุนจากสังคมและอาการผิดปกติทางจิตและกายของครู ประถมและครูมัธยมในรัฐไอโอวา สหรัฐอเมริกา จำนวน 316 คน พบว่า การสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำนายสภาวะตึงเครียดได้ 5.0 - 6.3 %

เชมเมอร์ ฮิลและบังอร โสรัส (Chemers, Hill and Soras. 1986 : 2 - 9) ได้ศึกษา อาจารย์ใหญ่โรงเรียนระดับต้นและระดับที่สองในสหรัฐอเมริกา จำนวน 464 คน โดยใช้แบบวัด แอล พี ซี แบบวัดโครงสร้างงานของกลุ่มและแบบวัดอำนาจประจำตำแหน่งของฟีลเดอร์ รวมทั้ง แบบวัดความเครียดในการทำงานของฟีลเดอร์และคนอื่นๆ กับตรวจสอบสุขภาพทางกายด้วยวิธีทาง

การแพทย์ สำหรับสุขภาพจิตนั้นใช้แบบวัดของแลคเนอร์ (Lagner ) ผลการวิจัยปรากฏว่า อาจารย์ใหญ่ที่มีลักษณะเหมาะสมกับกลุ่มจะมีความเครียดเกี่ยวกับงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตน้อยกว่า ตลอดจนมีสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตดีกว่าอาจารย์ใหญ่ที่มีลักษณะไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของเขา

สรุปได้ว่า งานที่หนักเกินไป ความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียนสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม มีผลต่อสุขภาพจิตของครู

#### 2.2.6.2 งานวิจัยในประเทศ

จินตนา บิลมาศ และคนอื่นๆ (2529 : 191 - 192) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือนสรุปว่า ข้าราชการเพศหญิงจะมีสุขภาพจิตดีกว่าข้าราชการเพศชาย และกลุ่มข้าราชการเก่าที่มีอายุราชการมานานจะมีสุขภาพจิตดีในการทำงานมากกว่ากลุ่มข้าราชการที่เพิ่งเข้ารับราชการ สำหรับตัวทำนายที่สำคัญเกี่ยวกับลักษณะงานที่ตรงกับอุปนิสัยนั้นก็พบอีกว่า ข้าราชการเก่าที่ทำงานนานจะพบว่ามีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน เนื่องจากเป็นงานที่ตรงกับอุปนิสัยส่วนตนมากกว่ากลุ่มข้าราชการที่เพิ่งเริ่มทำงาน

พินิจ สว่างคำ (2530 : 89 - 103) ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 120 คน ก็พบว่าผู้บริหารหญิงโสดมีปัญหาในการควบคุมอารมณ์หรือสุขภาพจิตมากที่สุดมาก สุดถึงร้อยละ 75 แต่ผู้บริหารหญิงที่สมรสแล้วกลับมีปัญหาเกี่ยวกับอารมณ์หรือสุขภาพจิตน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 36 ในขณะที่ผู้บริหารชายทั้งโสดและสมรสแล้วกลับมีปัญหาจำนวนมากปานกลางคือ ร้อยละ 50 ถึง 60

ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี (2532 : 168) ได้ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงจะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตน้อย (คะแนนจากการวัดสุขภาพจิตต่ำแสดงว่ามีสุขภาพจิตดี) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติที่ดีต่อสภาพการทำงานในระดับสูงด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงาน บรรยากาศในองค์กร ลักษณะของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพภายในครอบครัว สามารถทำให้บุคคลมีสุขภาพจิตดี สามารถปรับตัวและติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้ดีขึ้น

## 2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านครอบครัว

### 2.3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว

โสภา ชูพิกุลชัย และคนอื่นๆ (ม.ป.ป. : 108) กล่าวว่า สาเหตุที่ฐานะทางเศรษฐกิจมีส่วนเกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตนี้อาจเป็นเพราะฐานะทางเศรษฐกิจดีย่อหมายถึง การมีความรู้สึกมั่นคงในตัวเอง จึงทำให้ความกดดันน้อย บุคคลไม่ต้องทนทุกข์อยู่กับภาวะตั้งเครียดหรือมีข้อขัดแย้งในใจมากมายนัก

### 2.3.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว

กุหลาบ รัตนสังฆธรรม และคนอื่นๆ (2540 : 13 - 15) ได้สรุปแนวคิดของสัมพันธภาพในครอบครัวไว้ว่าครอบครัวที่มีสัมพันธภาพที่ดีจะต้องมีพฤติกรรมที่แสดงความรักและความผูกพันกันในลักษณะดังต่อไปนี้

1. ต้องเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรต่อกัน หมายถึง การดูแลสุขภาพของกันและกัน อาหารการกิน การเล่าเรียนของบุตร ความทุกข์และความสุขที่ต้องการระบาย เป็นต้น
2. ต้องรู้จักคนที่เรารัก สำหรับบุตร ธิดา บิดา มารดา ก็ต้องเข้าใจและมีความรู้เกี่ยวกับบุตร อุปนิสัยบุตร จุดเด่นจุดด้อยเป็นอย่างไร
3. ต้องเคารพซึ่งกันและกัน หมายถึง การเคารพที่มาจากใจ ซึ่งมีพฤติกรรมการแสดงออกหลายอย่าง เช่น การฟังกัน การเกรงใจกัน การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นต้น
4. ต้องมีความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับความผิดหรือความชอบ
5. ต้องมีความไว้วางใจกัน ควรมีต่อทั้งทางกายและทางใจ
6. ต้องให้กำลังใจกันและกัน อาจเป็นคำพูดหรือท่าทางที่ให้การสนับสนุน
7. ต้องให้อภัยกันและกัน ถ้ามีความรักก็ให้อภัยกัน ยกโทษให้กัน
8. ต้องรู้จักสื่อสารในครอบครัว ควรใช้ปิยวาจา ระหว่างบิดามารดากับบุตร
9. ต้องใช้เวลาด้วยกันอย่างมีคุณค่าและคุณภาพ มีกิจกรรมร่วมกัน ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่มี
10. ต้องมีการปรับตัวตามภาวะที่เปลี่ยนแปลงของบุคคลในครอบครัว
11. ต้องรู้จักภาระหน้าที่ในครอบครัวและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การอยู่ด้วยกันทุกคนย่อมมีบทบาทหน้าที่ที่ทั้งต่อตนเองและต่อสมาชิกในครอบครัว
12. มีความใกล้ชิดทางสัมผัส การสัมผัส เช่น การโอบกอดกันบ้างเป็นการแสดงความรักความอบอุ่นตามธรรมชาติของคน

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านครอบครัว

### 2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว

เปอรี และคนอื่นๆ (ธีระพร อุวรรณโณ. 2529 : 261 - 262; อ้างอิงจาก Parry and others. 1975) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมควบคุมตนเองของวัยรุ่น พบว่า เด็กซึ่งมีสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมระดับต่ำมักคุ้นเคยและได้เห็นตัวแบบแสดงพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนจากกฎเกณฑ์ของสังคมในชีวิตประจำวันเสมอจึงมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมเบี่ยงเบนตามแบบอย่าง และมักพบว่า เด็กที่อยู่ในแหล่งเสื่อมโทรมหรือชุมชนแออัด มักเป็นเด็กที่ขาดการควบคุมตนเอง และมีแนวโน้มที่จะเป็นเด็กเกเรและมีปัญหาต่อสังคม ส่วนเด็กที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมระดับปานกลางและระดับสูงตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมตนเองของเด็กขึ้นอยู่กับกรอบมเล็ยงดู และระดับการศึกษาของบิดามารดา

เรดิค (Redicch. 1978 : 229 - 230) ได้ศึกษาจากคนไข้ที่มาอยู่ในโรงพยาบาลจิตเวช พบว่า มีคนไข้ที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่าร้อยละ 78 และสปริงเกอร์ (Springer. 1956 - 8 : 321- 328) ได้ค้นพบว่า ความมั่นคงทางอารมณ์ของเด็กมีความสัมพันธ์อย่างมากกับฐานะ ความเป็นอยู่ของครอบครัว กล่าวคือ เด็กที่มาจากบ้านที่มีฐานะยากจนมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำจะเป็นคนที่ปรับตัวไม่ดีและมีอารมณ์ไม่มั่นคง มีปริมาณมากกว่าเด็กที่มาจากครอบครัวมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมปานกลาง

สรุปได้ว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของการควบคุมตนเองของเด็กขึ้นอยู่กับกรอบมเล็ยงดู ระดับการศึกษาของบิดามารดา เด็กที่มีฐานะยากจนและฐานะทางเศรษฐกิจต่ำจะเป็น

### 2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพในครอบครัว

#### 2.4.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

กรีนเบิร์ก ไฮเกิลและไลท์ (ละองทิพย์ พลาณภาพ. 2532 : 24 ; อ้างอิงจาก Greenberg Siegel and Leiteh. 1983) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของกลุ่มเพื่อนกับบิดามารดา ที่มีต่อสุขภาพจิตของวัยรุ่นในด้านการมองคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในชีวิตในระดับมัธยมศึกษา พบว่าวัยรุ่นที่มีความใกล้ชิดกับมารดาและกลุ่มเพื่อน มีความสัมพันธ์กับการมองเห็นคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในชีวิต

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยของเทนบรูเซลและคณะ (Tenbrusel , et al.1995 : 233; citing Tribune. 1992 ) พบว่า หลักใหญ่ของงานวิจัยเกี่ยวกับครอบครัวและงานจะศึกษาใน 3 ลักษณะ คือ

- (1) ศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

(2) ศึกษาต่อเนื่องไปทั้งครอบครัวและงาน และ

(3) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อครอบครัวหรือลักษณะที่ครอบครัวมีอิทธิพลต่องาน และศึกษาพบว่า ความผูกพันในครอบครัวของผู้หญิงมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันในงาน และลักษณะความสัมพันธ์ที่ปรากฏเป็นแบบทิศทางเดียว ส่วนผู้ชายพบว่า ความผูกพันในครอบครัวมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันในงานแต่ความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในครอบครัวโดยลักษณะความสัมพันธ์เป็นแบบพลวัต (Dynamic System )

#### 2.4.2.2 งานวิจัยในประเทศ

กุลวรรณ วิทยาวงศ์รุจิ (2526 : 58 - 59) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ของสัมพันธภาพภายในครอบครัวและการปรับตัวของวัยรุ่นที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนสหศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 499 คน ผลปรากฏว่า สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัว โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .4534 นั่นคือ เด็กวัยรุ่นที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวดีจะมีการปรับตัวดี และเด็กวัยรุ่นที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดีจะมีการปรับตัวไม่ดีไปด้วย

เดือนใจ ชันติสิทธิ์ (2535 : 13) กล่าวว่า ครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญมาก คนที่มีครอบครัวแล้วจะไม่ยึดงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียวจึงมีความเสี่ยงกับความล้มเหลวและผิดหวังน้อยกว่าคนโสด เพราะต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัวด้วย

จรรยา สุวรรณทัต (ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. 2538 :2; อ้างอิงจากจรรยา สุวรรณทัต. 2530) ศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจในด้านต่างๆของผู้หญิง จำนวน 110 คน ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง และสูง มีอายุระหว่าง 26- 60 ปี โดยไม่คำนึงถึงสถานภาพสมรส และสถานภาพการทำงานพบว่า สถานภาพทางบ้านหรือครอบครัวของผู้หญิงที่แต่งงานและมีบุตร ไม่ได้ก้าวก่ายหรือเป็นอุปสรรคขัดขวางการตัดสินใจการทำงานนอกบ้านของผู้หญิง และสถานภาพทางครอบครัวของผู้หญิงสามารถดำเนินควบคู่ไปด้วยกันเป็นอย่างดี

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในครอบครัวพบว่าบรรยากาศของบ้าน ความผูกพันในครอบครัว การปรับตัวเข้าหากัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในครอบครัวส่งผลต่อสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว

## 2.5 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

### 2.5.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพทางการเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 82 - 83) ได้เสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการครูในสังกัด ดังต่อไปนี้

1. จัดแสงสว่างให้เพียงพอ เพราะต้องใช้สายตาในการอ่านและเขียนหนังสืออยู่เสมอ
2. จัดห้องเรียนให้สะอาดมีระเบียบ จะทำให้บรรยากาศในห้องเรียนน่าอยู่น่าอาศัย
3. ห้องเรียนจะต้องปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก
4. การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินไปและอุปกรณ์มากขึ้น มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

วิจิตร วรุฒบางกูร (2535 : 145) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน องค์การจึงควรจัดสถานที่ที่ทำงานและบริเวณที่ทำงานให้สะอาดสวยงาม ติดตั้งอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ ประทวน สมบูรณ์ (2542 : 53 - 54) ได้กล่าวถึงสภาพการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบายและให้ความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีประโยชน์ต่อองค์การคือ ช่วยลดอัตราการเข้าออกของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงานน้อยลง ช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน ในขณะที่ ประชุม รอดประเสริฐ (2538 : 112) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสวัสดิภาพ ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของบุคคลที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความรัก ความเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพที่ดี

จากเอกสารดังกล่าวมาสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะทางกายภาพ หมายถึง ลักษณะการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นระเบียบสวยงาม ขนาดของห้องเรียนไม่คับแคบ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สะดวก มีการจัดห้องเรียนสะอาด สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดอาคารเรียน มีการติดตั้งอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีส่วนทำให้การทำงานมีคุณภาพที่ดี

## 2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพทางการเรียน

### 2.5.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

ยี (Yee. 1971 : 41 - 42) ได้ทำการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน มีอิทธิพลต่อการประสบความสำเร็จอย่างไร โดยแยกเป็นเด็กสองพวก คือ พวกที่ถือครูเป็นศูนย์กลาง และพวกที่ถือนักเรียนเป็นศูนย์กลาง พบว่าพฤติกรรมที่แสดงความจงเกลียดจงชังของครูต่อเด็กทำให้เด็กเป็นคนเฉยเมย ถอยหนี เชื้อยขาดการแก้ปัญหา เป็นปฏิปักษ์กับคนอื่น ก้าวร้าว ปรับตัวไม่ได้

เลียว (Lui. 1975 : 1411-A-1412-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนโดยการจัดตั้งโครงการขึ้นเพื่อพัฒนาความต่อเนื่องของบทเรียนที่ใช้กับคอมพิวเตอร์เพื่อสอนวิชาความรู้เบื้องต้นในวิชาฟิสิกส์ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

#### 1. คอมพิวเตอร์ช่วยสอนสามารถช่วยครูผู้สอนได้ดังนี้

- 1.1 ช่วยให้สามารถแก้ปัญหาได้ดีขึ้น
- 1.2 ช่วยให้สามารถทบทวนบทเรียนที่เรียนไปแล้วในห้องได้
- 1.3 ให้เกิดความแม่นยำในวิชาที่อ่อน
- 1.4 ผู้เรียนสามารถสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง
- 1.5 ทำให้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาฟิสิกส์

2. คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่เรียนจากคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เรียนจากคอมพิวเตอร์ช่วยสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### 2.5.2.2 งานวิจัยในประเทศ

รัตนา ศิริพานิช (2531 : 6 ) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต พบว่า นักศึกษาที่มีปัญหาทางด้านปรับตัวด้านการเรียนการสอนมากที่สุด คือ ความรู้สึกแข่งขันในทางการเรียน วิดกกังวลมากเกี่ยวกับการเรียน โดยรู้สึกว่าแบ่งเวลาไม่ถูก และรู้สึกว่าตนเองไม่อบอุ่น ไม่มั่นคงในสภาพการเรียน รองลงมาคือ ปัญหาด้านการปรับตัวด้านความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาด้วยกันกับเพื่อน คือ มีความรู้สึกว่าเพื่อนไม่จริงจังต่อกัน ส่วนปัญหาการปรับตัวด้านความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับอาจารย์มีน้อยที่สุด ข้อที่นักศึกษาพบว่าควรมีการปรับตัวมากที่สุด คือ รู้สึกว่าตนเองขาดความเป็นกันเองกับอาจารย์

จากงานวิจัยที่ศึกษาพบว่า ลักษณะทางกายภาพทางการเรียนมีผลต่อสุขภาพของนักศึกษาและก่อให้เกิดปัญหาการปรับตัวทางด้านต่างๆ เช่น การเรียนการสอน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ และนักศึกษากับเพื่อน

### 3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้คำจำกัดความไว้ในมาตรา 4 ว่า ครูหมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

ความหมายของครูในสมัยก่อนอาจจะแตกต่างกับในสมัยปัจจุบัน แต่ครูก็ยังเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้สามารถดำเนินชีวิตไปในทิศทางที่ถูกที่ควร แม้ว่าในปัจจุบันการศึกษาจะเน้นไปที่เนื้อหาสาระของความรู้ แต่ลักษณะการทำงานของครูก็ยังคงไม่แตกต่างกับในสมัยก่อน ซึ่งมีผู้ได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีไว้ ดังนี้

พระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวซึ่งพระราชทานแก่ครูอาวุโส เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2523 (ธีรศักดิ์ อัครบรรพ. 2544 : 63 - 64) กล่าวถึงครูไว้ว่า ครูที่แท้นั้นเป็นผู้ทำแต่ความดี คือ ต้องหมั่นขยันและอุตสาหะพากเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ ต้องหนักแน่น อดกลั้นและอดทน ต้องรักษาวินัยสำรวมระวังความประพฤติปฏิบัติของตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ตั้งงาม ต้องปลื้มตัวปลื้มใจจากความสะอาดสงบ และความสนุกรื่นเริงที่ไม่สมควรแก่เกียรติของตน ต้องตั้งใจให้มั่นคงแน่วแน่ ต้องซื่อสัตย์รักษาความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดีต้องวางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจอคติ ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้นทั้งด้านวิชาการ และความฉลาดรอบรู้ในเหตุผล

เอกลักษณ์ของครูตามผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ ได้แก่ (ธีรศักดิ์ อัครบรรพ. 2544 : 63)

1. อดทน รู้จักผ่อนปรนต่อปัญหา สามารถควบคุมอารมณ์ได้ทั้งในเวลาและนอกเวลาสอน
2. รับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อตนเอง สามารถร่วมงานเป็นหมู่คณะได้
3. เอาใจใส่ต่อการเรียน ความประพฤติ ความเป็นอยู่ และพิจารณาคุณค่าของศิษย์แต่ละคนด้วยเหตุผล
4. ใฝ่หาความรู้ สำนวจ ปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอ และมีชาวนีในด้านการอบรมสั่งสอน
5. ขยันหมั่นเพียร รู้จักคิดริเริ่ม
6. มีความยุติธรรมและทำให้ศิษย์เกิดความอุ่นใจ
7. ดำรงตนอย่างเรียบง่าย ประหยัดเหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์
8. เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมและศีลธรรมตามศาสนาที่ตนนับถือ
9. สุขภาพเรียบร้อย ประพฤติดีสม่ำเสมอ เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์

ลักษณะของครูที่ดีตามแนวคิดนักการศึกษาตะวันตก เฮสซงและวีคส์ (ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2544 : 65 – 66 ; อ้างอิงจาก Hessong and Weeks. 1987. *Introduction to Education*. Pp. 452 - 457) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรอบรู้ (Being Knowledge) มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาการต่างๆ ซึ่งได้ศึกษาเล่าเรียนมาเป็นอย่างดี มีความแม่นยำในวิชาที่สอนตลอดจนวิชาการอื่นๆตามสมควร

2. เป็นผู้มีอารมณ์ขัน (Being Humorous) เป็นผู้ที่สามารถสอดแทรกอารมณ์ขันหรือทำให้การสอนสนุกสนาน

3. เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Being Flexible) การมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนสภาพการณ์ให้เหมาะสมกับการสอนได้ ครูจำเป็นต้องรู้จักการยืดหยุ่นในการอบรมสั่งสอน สามารถปรับแผนการเรียนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างดี

4. เป็นผู้มีความตั้งใจทำงานให้ถึงขีดสุด (Being Upbeat ) เป็นผู้ที่ยินดีในภารกิจทางการสอน จะไม่มองว่าการสอนเป็นภารกิจที่ต้องรับผิดชอบเท่านั้นแต่จะยินดีเมื่อได้สอน อุทิศเวลาให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่

ข้าราชการครูเขตยานนาวา ประกอบด้วยข้าราชการครูใน 6 โรงเรียน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนข้าราชการครูเขตยานนาวา จำแนกตามเพศ

โรงเรียน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
วัดช่องลม	7	33	40
วัดดอกไม้	10	20	30
วัดช่องนนทรี	5	25	30
วัดคลองใหม่	2	8	10
วัดคลองภูมิ	1	8	9
วัดปริวาส	2	9	11
<b>รวม</b>	<b>27</b>	<b>103</b>	<b>130</b>

การปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในรอบปีประกอบด้วย 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งงานทั้ง 6 งานจะมีโครงการมารองรับ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เด็กนักเรียนโดยตรงให้มากที่สุด ขณะเดียวกันก็สามารถบริหารงานที่จำเป็นอื่นๆ ในโรงเรียนให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดของแต่ละงานดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ .2536 )

### 3.1 งานวิชาการ

งานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี ให้เหมาะสมกับเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 3.1.1 ความสำคัญของงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ คือหัวใจของการบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งยวด ส่วนการบริหารงานด้านอื่นๆแม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็ยังเป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.1.2 กิจกรรมตามหลักสูตร

#### (1) การเรียนการสอน

การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในกระบวนการใช้หลักสูตรเพราะเป็นกิจกรรมที่ใกล้ชิดกับเด็กและเด็กได้ปฏิบัติมากที่สุด การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่ครูและเด็กทำร่วมกัน ถ้าจะแยกออกเป็น 2 ส่วน ก็เป็นการเรียน คือ กิจกรรมที่เด็กทำ และการสอนคือ กิจกรรมที่ครูทำ แต่ในทางปฏิบัติแล้วทั้งสองอย่างนี้ทำไปพร้อมกัน จึงเรียกรวมกันว่า การเรียนการสอน

#### (2) สื่อการเรียนการสอน

เป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูและนักเรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนได้สะดวกยิ่งขึ้น สื่อการเรียนที่ช่วยให้การเรียนการสอนนักเรียนบังเกิดผล ได้แก่

- (1) หลักสูตรแม่บท
- (2) คู่มือและแผนการสอน
- (3) หนังสือสำหรับนักเรียน
- (4) สื่อการเรียนต่างๆ

#### (3) การวัดผลและประเมินผลการเรียน

การวัดผลและประเมินผลการเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นกระบวนการที่ตรวจสอบว่านักเรียนได้ถึงจุดหมายปลายทางตามที่หลักสูตรต้องการหรือไม่เพียงใด ผลจากการวัดจะเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ครูผู้สอนได้นำไปพิจารณาหาวิธีการแก้ไขข้อบกพร่องและจุดอ่อนในด้านต่างๆ

#### (4) การสอนซ่อมเสริม

การสอนซ่อมเสริมเป็นวิธีการที่สำคัญยิ่งในการจัดการเรียนการสอน การสอนซ่อมเสริมเป็นการสอนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและทักษะการเรียนรู้ใหม่ๆ ให้แก่เด็ก

วิธีการสอนซ่อมเสริมอาจจัดได้หลายวิธีตามความเหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ

ดังนี้

- (1) การสอนแบบตัวต่อตัว
- (2) การสอนเป็นกลุ่มย่อย
- (3) นักเรียนสอนกันเอง
- (4) บทเรียนสำเร็จรูป
- (5) สมุดแบบฝึกหัดเรียนด้วยตนเอง
- (6) ให้ทำกิจกรรมเพิ่มเติม
- (7) การเฉลยคำตอบของแบบฝึกหัดหรือแบบทดสอบ

### (5) งานตามนโยบาย

เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนในโรงเรียนบรรลุตามจุดประสงค์ของหลักสูตรได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติได้เร่งรัดคุณภาพการศึกษาขึ้น เพื่อให้โรงเรียนได้เร่งรัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

#### 3.1.3 งานบุคลากร

งานบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลเพื่อที่จะให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานบุคคลมี 2 ส่วน คือ งานและคน คนเป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ที่จัดทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

#### 3.1.4 งานกิจการนักเรียน

งานกิจการนักเรียนเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนงานวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารและครูจะต้องทราบขอบข่ายของงานให้ชัดเจน ดังนี้

1. กิจกรรมที่โรงเรียนต้องปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ประถมศึกษา พ.ศ. 2523 และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเกี่ยวกับตัวนักเรียน
2. กิจกรรมที่โรงเรียนจัดบริการให้นักเรียน
3. กิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีขึ้นในโรงเรียน
4. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับศิษย์เก่า

#### 3.1.5 งานธุรการ

งานธุรการเป็นงานบริการให้ความสะดวกในการดำเนินงานด้านอื่นๆ มีความสำคัญเป็นอันมาก เพราะ

1. เป็นเครื่องซึ่งบ่งถึงความสามารถในการบริหาร
2. เป็นการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ
3. สร้างชื่อเสียงให้เกิดแก่โรงเรียน

ขอบข่ายของงานธุรการ ประกอบด้วย

1. งานสารบรรณ
2. งานทะเบียนและรายงาน
3. งานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยอาคารและสถานที่
4. งานประชาสัมพันธ์

#### 3.1.6 งานอาคารสถานที่

งานอาคารสถานที่ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินงานอาคารสถานที่ ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

### 3.1.7 งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

โรงเรียนประถมศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่ใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน จึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนในเขตยานนาวาซึ่งสังกัดกรุงเทพมหานครทุกโรง ล้วนเป็นโรงเรียนในระดับประถมศึกษาทั้งสิ้น จึงเป็นภาระงานอันหนึ่งที่ข้าราชการครูเขตยานนาวาต้องกระทำ

ขอบข่ายของงานมีดังนี้

- (1) การประชาสัมพันธ์โรงเรียน
- (2) การให้บริการแก่ชุมชน
- (3) การร่วมกิจกรรมของชุมชน
- (4) การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน
- (5) การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

### บทที่ 3

#### การดำเนินการศึกษาค้นคว้า

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2548 จำนวน 130 คน เป็นข้าราชการครูสายผู้สอนเขตยานนาวาซึ่งมี 6 โรงเรียน ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดช่องลม จำนวน 40 คน ข้าราชการครูโรงเรียนวัดดอกไม้ จำนวน 30 คน ข้าราชการครูโรงเรียนวัดช่องนนทรี จำนวน 30 คน ข้าราชการครูโรงเรียนวัดคลองใหม่ จำนวน 10 คน ข้าราชการครูโรงเรียนวัดคลองภูมิ จำนวน 9 คน ข้าราชการครูโรงเรียนวัดปริวาส จำนวน 11 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียนในเขตยานนาวา

โรงเรียน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
	กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่าง
วัดช่องลม	7	33	40
วัดดอกไม้	10	20	30
วัดช่องนนทรี	5	25	30
วัดคลองใหม่	2	8	10
วัดคลองภูมิ	1	8	9
วัดปริวาส	2	9	11
<b>รวม</b>	<b>27</b>	<b>103</b>	<b>130</b>

##### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว-60

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพทางการเรียน

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว

#### ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครู โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ตามสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส

( ) โสด

( ) คู่

( ) หม้าย

4. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

5. รายได้ของครอบครัว.....บาท/เดือน

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร งานวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามบุคลิกภาพของอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 159 - 162) ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจการกระทำของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey) เป็นแบบทดสอบรายงานตนเอง แบ่งเป็นบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี

2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพ ตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 2.1 และ ข้อ 2.2 โดยลักษณะของแบบสอบถามบุคลิกภาพเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท์ มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

### ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตประจำวันของข้าราชการครู โปรดพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้ ข้อความใดตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติมาก หรือ น้อยเพียงใด และให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	<u>บุคลิกภาพแบบ เอ</u> ข้าพเจ้าชอบแสดงความคิดเห็น					
00	<u>บุคลิกภาพแบบ บี</u> ข้าพเจ้าชอบเก็บความรู้สึกของตัวเองไว้					

### เกณฑ์ในการให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

**เกณฑ์ในการแปลความหมาย**

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2533 : 57-59) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 49 - 95 หมายถึง มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ

คะแนนตั้งแต่ 19 - 48 หมายถึง มีลักษณะบุคลิกภาพแบบบี

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามสุขภาพจิต** ไทย จี เอช คิว-60 (GHQ : General health questionnaires) ของ เดวิด โกลด์เบิร์ก และ พอล วิลเลียม (David Goldberg & Paul William) แปลโดย นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคนอื่นๆ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะใช้เครื่องมือคัดกรองปัญหาสุขภาพจิตฉบับ 4 ตัวเลือก

### ตัวอย่างแบบสอบถามสุขภาพจิต

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

- 0 สามารถมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติ  
( ) มากกว่าปกติ ( ) เหมือนปกติ ( ) น้อยกว่าปกติ ( ) น้อยกว่าปกติมาก  
00 รู้สึกกลัวหรือตกใจโดยไม่มีเหตุผลสมควร  
( ) ไม่เลย ( ) ไม่มากกว่าปกติ ( ) ค่อนข้างมากกว่าปกติ ( ) มากกว่าปกติมาก

### เกณฑ์ในการให้คะแนน

แบบสอบถามสุขภาพจิต ไทย จี เอส คิว-60 มีเกณฑ์การให้คะแนน GHQ SCORE (0-0-1 - 1) คือ

เลือกข้อความ 2 ข้อแรก ได้คะแนน 0 คะแนน

เลือกข้อความ 2 ข้อหลัง ได้คะแนน 1 คะแนน

**เกณฑ์ในการแปลความหมาย** เพื่อแบ่งระดับสุขภาพจิต เป็น 2 ระดับ (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ. 2539) โดยตามคะแนนได้ดังนี้

คะแนน 0 – 5 คะแนน หมายถึง สุขภาพจิตดี

คะแนน 6 – 60 คะแนน หมายถึง มีปัญหาสุขภาพจิต

**ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว** โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ ที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว

4.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว โดยศึกษามาจากแนวความคิดของ วิไล พัชรักษา (2541 : 151)

4.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัวตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 4.1 และ ข้อ 4.2 จำนวน 10 ข้อ และให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่

**ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว**  
**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในทางขวามือช่องใด ช่องหนึ่งตรงกับ  
 ข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ข้าพเจ้ามักใช้เวลาว่างอยู่กับครอบครัว เสมอ					
00	เมื่อมีปัญหาข้าพเจ้าไม่ปรึกษาคนใน ครอบครัว					

**เกณฑ์ในการให้คะแนน**

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

## เกณฑ์ในการแปลความหมาย

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของวิเชียร เกตุสิงห์( 2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้ แปลผลได้ดังนี้

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

## ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพทางการเรียน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

5.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร งานวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพทางการเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพทางการเรียนของ สุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544 : 138 - 139) และพัสนีย์ สุขสาโรจน์ (2545 : 94 - 95 )

5.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพทางการเรียน โดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 5. 1 และ ข้อ 5.2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

### ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพทางการเรียน

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในทางขวามือช่องใด ช่องหนึ่งตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	<u>สถานที่เรียน</u> ห้องเรียนมีอากาศถ่ายเทดี					
00	<u>วัสดุและอุปกรณ์การเรียน</u> โรงเรียนมีอุปกรณ์เพียงพอกับจำนวน นักเรียน					

### เกณฑ์ในการให้คะแนน

#### 1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

#### 2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

**เกณฑ์ในการแปลความหมาย** การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ (วิเชียร เกตุสิงห์.

2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึง	มีลักษณะทางกายภาพทางการเรียนดี
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.66	หมายถึง	มีลักษณะทางกายภาพทางการเรียนดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง	มีลักษณะทางกายภาพทางการเรียนไม่ดี

**ตอนที่ 6 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้**

6.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร งานวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

6.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวของอรรถฎา จอดนอก (2544 : 124 -126)

6.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูโดยใช้แนวคิดจาก ข้อ 6.1 และข้อ 6.2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

**ตัวอย่างแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู**

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในทางขวามือช่องใด ช่องหนึ่งตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
- จริง หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
- จริงน้อย หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงเล็กน้อย
- จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ข้าพเจ้าวางแผนงานก่อนการปฏิบัติงาน					
00	ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					

**เกณฑ์ในการให้คะแนน**

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

**เกณฑ์ในการแปลความหมาย** การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์

(วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

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

**การหาคุณภาพเครื่องมือ**

1. ผู้วิจัยหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามทุกตอนไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เวณี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ตรวจสอบหาความเหมาะสมทั้งทางด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2. ผู้วิจัยหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ที่มีชื่อกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และทดสอบด้วย t-test จากนั้นคัดเลือกเฉพาะข้อที่ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัย ปรากฏว่า ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามดังนี้

2.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 17 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.4495 - 12.0114

2.2 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว จำนวน 19 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.2675 - 9.3113

2.3 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพทางการเรียนจำนวน 9 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.1450 - 6.1397

2.4 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู จำนวน 25 ข้อ มีค่า  $t$  อยู่ระหว่าง 2.1131 - 9.7211

3. ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยผู้วิจัยใช้เฉพาะข้อที่คัดเลือกแล้วในข้อ 2 ไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ผลดังนี้

3.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ .8787

3.2 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ได้ค่าความเชื่อมั่น .9509

3.3 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพทางการเรียนได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7797

3.4 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9830

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังผู้บริหารโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการครู เขตยานนาวา จากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 5 มีนาคม-15 มีนาคม 2549 โดยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 130 ฉบับ ได้รับคืนมาครบทั้ง 130 ฉบับ แล้วคัดเลือกฉบับสมบูรณ์ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ คือ ตอบข้อมูลครบทุกคำถามอย่างสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

3. วิเคราะห์องค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

4. สร้างสมการพยากรณ์ จากผลการวิเคราะห์ที่ได้จากข้อ 3

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1.1 ค่าร้อยละ
- 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### 2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

- 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t - test
- 2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

- 3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
- 3.2 วิเคราะห์องค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
N	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบ F
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบ t
df	แทน	Degree of Freedom
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean Squares
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
$SE_b$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานโดยใช้คะแนนดิบ
Z	แทน	สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

Y	แทน	การปรับตัวในการทำงาน
X <sub>1</sub>	แทน	เพศชาย
X <sub>2</sub>	แทน	เพศหญิง
X <sub>3</sub>	แทน	อายุ
X <sub>4</sub>	แทน	สถานภาพสมรสโสด
X <sub>5</sub>	แทน	สถานภาพสมรสคู่
X <sub>6</sub>	แทน	สถานภาพสมรสหย่า
X <sub>7</sub>	แทน	ประสบการณ์ในการทำงาน
X <sub>8</sub>	แทน	รายได้ของครอบครัว
X <sub>9</sub>	แทน	บุคลิกภาพ
X <sub>10</sub>	แทน	สุขภาพจิต
X <sub>11</sub>	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว
X <sub>12</sub>	แทน	ลักษณะทางกายภาพทางการเรียน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อแสดงข้อมูลด้านส่วนตัวในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยแสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับการปรับตัวในการทำงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์องค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน
4. การค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression)

## การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

**ตอนที่ 1** เสนอจำนวนและร้อยละของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส

**ตอนที่ 2** เสนอค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบ ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว บุคลิกภาพ และสุขภาพจิต สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครู กับสมาชิกในครอบครัว และลักษณะทางกายภาพทางการเรียน

**ตอนที่ 3** เสนอผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับการปรับตัวในการทำงาน

**ตอนที่ 4** เสนอผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การปรับตัวในการทำงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** เสนอจำนวนและร้อยละของจำนวนข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ และสถานภาพสมรส แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของจำนวนข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศและสถานภาพสมรส

องค์ประกอบ	ระดับขององค์ประกอบ	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	27	11.11
	หญิง	103	42.4
	รวม	130	100
สถานภาพสมรส	โสด	55	22.60
	คู่	11	4.50
	หม้าย	64	49.23
	รวม	130	100

จากตาราง 3 พบว่าองค์ประกอบของเพศมากที่สุด คือ เพศ หญิง คิดเป็นร้อยละ 42.4 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 11.11 ส่วนองค์ประกอบสถานภาพสมรส คนโสดมากที่สุด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 สถานภาพคู่น้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50

**ตอนที่ 2** เสนอค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว บุคลิกภาพ สุขภาพจิต สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพทางการเรียน การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

องค์ประกอบ	$\bar{x}$	S.D	การแปลผล
อายุ	40.14	10.492	วัยกลางคน
ประสบการณ์	14.37	10.853	ปานกลาง
ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว	25,368.31	15,794.223	ปานกลาง
บุคลิกภาพ	60.74	6.511	บุคลิกภาพแบบเอ
สุขภาพจิต	4.28	6.4190	สุขภาพจิตดี
สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับ			
สมาชิกในครอบครัว	4.11	.60	ดี
ลักษณะทางกายภาพทางการเรียน	3.46	.64	ดีพอใช้
การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู	3.92	3.01	ดี

จากตาราง 4 พบว่า องค์ประกอบด้านอายุส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคน องค์ประกอบฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพเป็นแบบเอ องค์ประกอบด้านสุขภาพจิตอยู่ในระดับสุขภาพจิตดี องค์ประกอบสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยระดับดี องค์ประกอบลักษณะทางกายภาพทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีพอใช้ ส่วนองค์ประกอบด้านการปรับตัวอยู่ในระดับดี

**ตอนที่ 3** ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อม ในโรงเรียนกับการปรับตัวในการทำงาน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

X	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>	X <sub>11</sub>	X <sub>12</sub>	Y
X <sub>1</sub>	1.000	-.977**	-.217*	.234**	-.083	.025	-.017	-.013	-.90	-.167	.041	-.016	.095
X <sub>2</sub>		1.000	.231**	-.252**	.088	-.048	.007	-.014	-.041	.177	-.062	-.003	-.124
X <sub>3</sub>			1.000	-.769**	-.273**	-.511**	-.449**	-.365**	-.038	0.64	-.122	-.107	-.011
X <sub>4</sub>				1.000	-.260**	.364**	.282**	.316**	.008	.008	.107	.205	.137
X <sub>5</sub>					1.000	.194*	.243**	.112	.115	-.091	-.049	-.207*	-.246**
X <sub>6</sub>						1.000	.942**	.614**	.111	-.070	.125	.207*	-.013
X <sub>7</sub>							1.000	.643**	.091	-.021	.070	.223*	-.024
X <sub>8</sub>								1.000	.133	-.064	-.066	.262**	-.017
X <sub>9</sub>									1.000	-.131	.178*	.089	.261**
X <sub>10</sub>										1.000	-.196*	-.023	-.161
X <sub>11</sub>											1.000	.169	.406**
X <sub>12</sub>												1.00	.310**
Y													1.00

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะกายภาพทางการเรียน และบุคลิกภาพ

องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มี 1 องค์ประกอบ คือ สถานภาพสมรสคู่

องค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง อายุ สถานภาพสมรส โสด สถานภาพสมรสหย่า ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ของครอบครัว และสุขภาพจิต

**ตอนที่ 4** เสนอผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การปรับตัวในการทำงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	3	4171.035	1390.345	14.458**
Residual	126	12116.996	96.167	
Total	129	16288.031		

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 7

ตาราง 7 แสดงองค์ประกอบที่สามารถพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู  
 เขตยานนาวา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression  
 Analysis)

องค์ประกอบ	b	SE <sub>b</sub>	$\beta$	R	R <sup>2</sup>	F
X <sub>11</sub>	.462	.078	.334	.406	.165	25.260**
X <sub>11</sub> X <sub>12</sub>	.331	.152	.237	.474	.225	18.405**
X <sub>11</sub> X <sub>12</sub> X <sub>9</sub>	.311	.135	.180	.506	.256	14.458**

$$R = .506$$

$$R^2 = .256$$

$$SE = 9.806$$

$$a = 38.780$$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 พบว่าองค์ประกอบที่สามารถพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของ  
 ข้าราชการครู เขตยานนาวามี 3 องค์ประกอบโดยเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่ส่งผลมากที่สุด  
 ไปน้อยที่สุด คือ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะกายภาพ  
 ทางการเรียน และบุคลิกภาพ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ตัวนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน  
 ของการปรับตัวในการทำงานได้ ร้อยละ 25.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้นำ  
 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวาในรูปคะแนนดิบ  
 คือ

$$\hat{Y} = 38.780 + .462 x_{11} + .331 x_{12} + .311 x_9$$

สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวาในรูปคะแนน  
 มาตรฐาน คือ

$$Z = .334 x_{11} + .237 x_{12} + .180 x_9$$

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน ของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

#### สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. องค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร
2. องค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

#### วิธีการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นข้าราชการครูสายผู้สอนเขตยานนาวา จำนวน 130 คน เป็นข้าราชการครูชาย จำนวน 27 คน ข้าราชการครูหญิง จำนวน 103 คน ซึ่งมี 6 โรงเรียน ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดช่องลม จำนวน 40 คน ข้าราชการครูโรงเรียนวัดดอกไม้ จำนวน 30 คน ข้าราชการครูโรงเรียนวัดช่องนนทรี จำนวน 30 คน ข้าราชการครูโรงเรียนวัดคลองใหม่ จำนวน 11 คน ข้าราชการครูโรงเรียนวัดคลองภูมิ จำนวน 9 คน ข้าราชการครูโรงเรียนวัดปวิวิาศ จำนวน 10 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

## เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้ของครอบครัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ ได้ความเชื่อมั่น .8787

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว - 60

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับครอบครัว เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 19 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9509

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพทางการเรียน เป็นแบบสอบถามชนิดประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .7797

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9830

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรส่งถึงผู้บริหารโรงเรียนในเขตยานนาวา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองที่โรงเรียนทั้ง 6 โรงเรียนในเขตยานนาวา ระหว่างวันที่ 5 – 15 มีนาคม พ.ศ. 2549 จำนวน 130 ฉบับ ได้รับคืนมาครบทุกฉบับ

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ คือ ตอบทุกข้อ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ ผู้วิจัยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS

(Statistical Package Sciences) ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปคิดค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมทางการเรียนกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูที่ศึกษาโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์องค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมทางการเรียนที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## สรุปผลการวิเคราะห์

ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ( $X_{11}$ ) ลักษณะทางกายภาพทางการเรียน ( $X_{12}$ ) และบุคลิกภาพ ( $X_9$ )
2. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 องค์ประกอบ คือ สถานภาพสมรสคู่ ( $X_5$ )
3. องค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ เพศชาย ( $X_1$ ) เพศหญิง ( $X_2$ ) สถานภาพสมรสโสด ( $X_4$ ) สถานภาพสมรสหม้าย ( $X_6$ ) ประสบการณ์ในการทำงาน ( $X_7$ ) รายได้ของครอบครัว ( $X_8$ ) และสุขภาพจิต ( $X_{10}$ )
4. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน ของข้าราชการครูเขตยานนาวา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่ส่งผลมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ( $X_{11}$ ) ลักษณะทางกายภาพทางการเรียน ( $X_{12}$ ) และบุคลิกภาพ ( $X_9$ ) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ตัวนี้สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 25.6

5. สมการที่สามารถพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

5.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 38.780 + .462x_{11} + .331x_{12} + .311x_9$$

5.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .334x_{11} + .237x_{12} + .180x_9$$

### อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

1. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครู กับสมาชิกในครอบครัว ( $X_{11}$ ) ลักษณะทางกายภาพทางการเรียน ( $X_{12}$ ) บุคลิกภาพ ( $X_9$ ) อภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ( $x_{11}$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพกับสมาชิกในครอบครัวดีมีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะครอบครัวเป็นสถาบันมูลฐานของสถาบันอื่นในสังคม สัมพันธภาพในครอบครัวจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและบุคลิกภาพของบุคคล ทั้งนี้ครอบครัวที่ยอมรับ เข้าใจ ดูแลเอาใจใส่ สร้างความเข้าใจออกเข้าใจ พร้อมรับฟังและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดี ทำให้สมาชิกมีอารมณ์มั่นคง สามารถเผชิญชีวิตและสามารถปรับตัวได้ดี ดังนั้นจึงทำให้ข้าราชการครูมีการปรับตัวในการทำงานดี ซึ่งสอดคล้องกับ ลักษณะ สรีวิวัฒน์ (2545 : 26) ที่กล่าวว่าครอบครัวเป็นสถาบันหนึ่งในสังคม และได้ชื่อว่าเป็นสังคมแห่งแรกของมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญที่สุดในการก่อบุคลิกภาพและสุขภาพจิตของบุคคล เพราะมนุษย์จะเรียนรู้เรื่องการปรับตัวตั้งแต่แรกเกิดด้วยการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่หรือผู้ให้การอบรมเลี้ยงดู จนกว่าจะพ้นออกของพ่อแม่

1.2 ลักษณะทางกายภาพทางการเรียน ( $x_{12}$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าลักษณะทางกายภาพในโรงเรียนที่ดี ทำให้ข้าราชการครูมีการปรับตัวในการทำงานได้ดี ทั้งนี้เพราะ ลักษณะทางกายภาพทางการเรียนในโรงเรียนที่ข้าราชการครูทำงานอยู่ ได้แก่ สถานที่ มีความสวยงาม สะอาดร่มรื่น บรรยากาศเป็นแหล่งการเรียนรู้บริเวณโรงเรียนสะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน อุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอนทันสมัย จำนวนของอุปกรณ์การสอนเพียงพอกับการใช้งาน สภาพอุปกรณ์

การสอนอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ ทำให้ข้าราชการครูทำงานอย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ข้าราชการครูมีการปรับตัวในการทำงานที่ดี ดังที่ กนต์กนิษฐ์ เกษมพงษ์ทองดี (2546 : 73-74) พบว่าสภาพความเป็นอยู่ บรรยากาศในวิทยาลัย ซึ่งมีสภาพโดยทั่วไปเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ สนามกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ กฎระเบียบของวิทยาลัย มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการปรับตัวด้านการเรียน การปรับตัวด้านสังคม การปรับตัวด้านส่วนตัว และการปรับตัวด้านอารมณ์ นอกจากนี้ สิริมา บุญศิริ(2548 : 98 ) ได้ศึกษาพบว่า เยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดสงขลาที่ได้รับลักษณะทางกายภาพดี มีการปรับตัวในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดสงขลาได้ดี ทั้งนี้เพราะสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดสงขลาที่มีลักษณะทางกายภาพ อาคารสถานที่สะอาดเป็นระเบียบ กฎระเบียบเหมาะสม บรรยากาศที่มีความร่มเย็นเป็นธรรมชาติ ทำให้เยาวชนเกิดบรรยากาศที่อยากเรียนรู้ มีความคิด ความรู้สึก

1.3 บุคลิกภาพ ( $X_9$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอมีการปรับตัวในการทำงานได้ดี เนื่องจากบุคลิกภาพแบบเอ เป็นคนที่ชอบทำงานให้ได้มากๆ ชอบการแข่งขัน มีความพยายามมาก ฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมาย มีความทะเยอทะยานสูง ดังที่ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล(2533 : 18) กล่าวถึง ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอว่า เป็นคนที่ชอบทำงานมากที่มีความมานะมากในการที่จะทำงานอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น

2. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 องค์ประกอบ คือ สถานภาพสมรสคู่ ( $X_5$ ) แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสคู่มีการปรับตัวในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูเขตยานนาวา ที่มีสถานภาพสมรสคู่มีครอบครัวให้ต้องดูแลรับผิดชอบมากขึ้น ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้นทำให้เกิดความเครียดและวิตกกังวลในการทำงาน แม้ว่าจะมีความรักในครอบครัวมากเท่าใด แต่ด้วยภาระหน้าที่ที่มากมายย่อมทำให้การปรับตัวในการทำงานได้ดีย่อมเกิดขึ้นได้ยาก เช่นกัน ทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

3. องค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ เพศชาย( $X_1$ ) เพศหญิง( $X_2$ ) อายุ( $X_3$ ) สถานภาพสมรสโสด ( $X_4$ ) สถานภาพสมรสหย่า ( $X_6$ ) ประสบการณ์ในการทำงาน( $X_7$ ) รายได้ของครอบครัว( $X_8$ ) และสุขภาพจิต ( $X_{10}$ ) อภิปรายได้ดังนี้

3.1 เพศชาย( $X_1$ ) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร กล่าวคือ ข้าราชการครูชายบางคนปรับตัวในการทำงานได้ดี และข้าราชการครูชายบางคนปรับตัวในการทำงานไม่ดี

ข้าราชการครูชายบางคนปรับตัวในการทำงานได้ดี ทั้งนี้เพราะเพศชายเป็นเพศที่มีอิสระมากกว่าเพศหญิง เข้ากับคนอื่นได้ง่าย มักมองโลกในแง่ดี และสังคมคาดหวังความเป็นผู้นำของเพศชายมากกว่าเพศหญิงจึงทำให้เพศชายปรับตัวในการทำงานได้ดี

ข้าราชการครูชายบางคนปรับตัวในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะ เพศชายบางคนขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงานตลอดจนมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง เชื่อในความคิดของตัวเอง ไม่ฟังเหตุผลของคนอื่น คือรั้น ไม่พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง จึงทำให้ปรับตัวในการทำงานได้ยาก

3.2 เพศหญิง ( $X_2$ ) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กล่าวคือ ข้าราชการครูหญิงบางคนปรับตัวในการทำงานได้ดีและข้าราชการครูหญิงบางคนปรับตัวในการทำงานได้ไม่ดี

ข้าราชการครูหญิงบางคนปรับตัวในการทำงานได้ดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูหญิงมีพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมการปรับตัวในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความสนใจสิ่งแวดล้อมรอบตัว สุขุมเยือกเย็น มีการยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีส่วนช่วยให้ข้าราชการครูหญิงปรับตัวในการทำงานได้ดี

ข้าราชการครูหญิงบางคนปรับตัวในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะ การยึดติดอยู่กับตำแหน่งและหน้าที่เดิมมากเกินไป ยึดติดกับกฎระเบียบ ความถูกต้องตามกติกา ไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังที่พาสนา ผลิตศิลป์ (2534 :1) สำรวจปัญหาการปรับตัวในเด็กวัยรุ่น กรุงเทพมหานคร พบว่าเด็กวัยรุ่นตอนต้นเพศหญิงประสบปัญหาการปรับตัวมากที่สุด ทางด้านโรงเรียน และประสบปัญหาการปรับตัวน้อยที่สุดด้านสุขภาพและพัฒนาการทางด้านร่างกาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปลายมาศ ชุนภักดี (2533 : 97) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรม โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

3.3 อายุ ( $X_3$ ) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กล่าวคือ ข้าราชการครูที่มีอายุมากบางคนปรับตัวในการทำงานได้ดี และข้าราชการครูชายบางคนปรับตัวในการทำงานได้ไม่ดี

ข้าราชการครูที่มีอายุมากบางคนปรับตัวในการทำงานได้ดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่อายุมากบางคนทำงานมานาน เจอปัญหาหลายรูปแบบ รู้และเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เป็นอย่างดี สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ จึงทำให้ข้าราชการครูที่อายุมากบางคนปรับตัวในการทำงานได้ดี

ข้าราชการครูที่มีอายุมากบางคนปรับตัวในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่อายุมากบางคนทำงานมานาน มีความมั่นคงในชีวิตแล้ว ทุกอย่างในชีวิตลงตัว ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความทะเยอทะยาน เริ่มพอกเพียงในชีวิต เข้าใจชีวิตมากขึ้น ไม่อยากได้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้วและไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆจึงทำให้การปรับตัวในการทำงานไม่ดี

3.4 สถานภาพสมรสโสด ( $X_4$ ) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กล่าวคือ ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสโสดบางคนปรับตัวในการทำงานได้ดี และข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดบางคนปรับตัวในการทำงานได้ไม่ดี

ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสโสดบางคนปรับตัวในการทำงานได้ดี ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสโสดไม่มีภาระรับผิดชอบในครอบครัวมากนัก สามารถทุ่มเทเวลาให้กับงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงทำให้ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสโสดปรับตัวในการทำงานได้ดี

ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสโสดบางคนปรับตัวในการทำงานได้ไม่ดี ทั้งนี้เพราะ ไม่ต้องมีภาระรับผิดชอบในการดูแลสมาชิกในครอบครัว ไม่จำเป็นต้องทำงานมากมายตลอดจนขาดที่ปรึกษาในการทำงาน ยึดถือความคิดของตนเองเป็นสำคัญ ทำให้มีผลต่อการปรับตัวได้ไม่ดี

3.5 สถานภาพสมรสหม้าย ( $X_6$ ) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กล่าวคือ ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสหม้ายบางคนมีการปรับตัวในการทำงานได้ดี และข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสหม้ายบางคนปรับตัวในการทำงานได้ไม่ดี

ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสหม้ายบางคนมีการปรับตัวในการทำงานได้ดี ทั้งนี้เพราะ ความผิดหวังในชีวิตสมรส หรือการดำรงอยู่กับชีวิตครอบครัวที่ไม่สมบูรณ์ ทำให้สามารถทุ่มเทเวลา กำลังกายกำลังใจให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ต้องพึ่งพาตัวเอง จึงทำให้ปรับตัวในการทำงานได้ดี

ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสหม้ายบางคนมีการปรับตัวในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะ เกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้ในชีวิต ไม่ประสบความสำเร็จในการใช้ชีวิตคู่ ขาดความมั่นคงในชีวิต ไม่อยากปฏิบัติงาน ขาดกำลังใจที่สำคัญในการทำงาน จึงทำให้ การปรับตัวในการทำงานไม่ดี

ซึ่งสอดคล้องกับ กมลลักษณ์ ทองสมัคร ( 2541 : 90 ) ที่ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความถี่ในการปฏิบัติงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ตัวแปรสถานภาพสมรสมีผลต่อความถี่ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

3.6 ประสิทธิภาพในการทำงาน ( $X_7$ ) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตนานนาว่า กล่าวคือ ข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากบางคนปรับตัวในการทำงานได้ดีและข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากบางคนปรับตัวในการทำงานไม่ได้

ข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากบางคนปรับตัวในการทำงานได้ดี ทั้งนี้ เพราะ ข้าราชการครูที่ทำงานมานานย่อมเจอปัญหาในแบบต่างๆ จำเป็นต้องมีการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา และปรับตัวอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอล และ ชไนเดอร์ (Hall and Schneider. 1972 ; 340 – 350) ที่พบว่า อายุการทำงานในองค์การป่าไม่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจในทางที่ดีต่อองค์การ กล่าวคือ ผู้ที่ทำงานมานานจะมีระดับความเข้าใจในทางที่ดีต่อองค์การสูงขึ้น และสอดคล้องกับ อารีย์รัตน์ หิรัญโร (2532 : 127) ที่ศึกษาเรื่องแผนผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และความพอใจในการทำงานของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก มีแนวโน้มพอใจในการทำงานมาก จะมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับระบบการทำงาน ทักษะการทำงานย่อมมีมากกว่า มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ จึงทำให้มีความอดทนต่อสภาพการณ์ สามารถยอมรับข้อจำกัดในการทำงาน จึงจะส่งผลให้มีสุขภาพจิตดี ดังนั้นประสิทธิภาพในการทำงานจึงทำให้การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตนานนาว่า มีการปรับตัวในการทำงานได้ดี

ข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากบางคนปรับตัวในการทำงานไม่ได้ ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่ทำงานมานานจะกำหนดความคาดหวังในการทำงาน เมื่อต้องพบกับสภาพความจริงที่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวัง รวมทั้งเกิดความจำเป็นในการประสบกับปัญหาในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ดังที่ พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : 74) กล่าวว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีทัศนคติต่อบรรยากาศการทำงานโดยรวมดีกว่าบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากบางคนปรับตัวในการทำงานไม่ได้

3.7 รายได้ของครอบครัว ( $X_8$ ) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตนานนาว่า กล่าวคือ ข้าราชการครูเขตนานนาว่าบางคนที่มีรายได้สูงปรับตัวในการทำงานดี และข้าราชการครูเขตนานนาว่าบางคนที่มีรายได้สูงปรับตัวในการทำงานไม่ได้

ข้าราชการครูเขตยานนาวาบางคนที่มีรายได้สูงปรับตัวในการทำงานได้ดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการที่มีคุณลักษณะของข้าราชการที่ดี เมื่อประกอบอาชีพจะรู้สึกชอบพอ มีความสุขกับการทำงาน มีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย ไม่มีความยุ่งยากใจในการทำงาน จึงทำให้ปรับตัวในการทำงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับ พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542 : 80) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร

ข้าราชการครูเขตยานนาวาที่มีรายได้สูงบางคนทำให้การปรับตัวในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูเขตยานนาวาบางคนมีภาระรับผิดชอบมาก รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย เกิดความเครียด มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ย่อมทำให้การปรับตัวในการทำงานไม่ดี สอดคล้องกับ วิรัตน์ ไวยกุล (2524 : 96) ได้ศึกษาปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาในการประกอบอาชีพครูที่สำคัญคือ ฐานะทางการเงินไม่พอใช้จ่าย ทำให้ไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับราชการอย่างเต็มที่

3.8 สุขภาพจิต ( $X_{10}$ ) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กล่าวคือ ข้าราชการครูบางคนที่มีสุขภาพจิตดีมีการปรับตัวในการทำงานดีและข้าราชการครูบางคนที่มีสุขภาพจิตดีมีการปรับตัวในการทำงานไม่ดี

ข้าราชการครูบางคนที่มีสุขภาพจิตดี มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะเป็นคนมองโลกในแง่ดี ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ปัญหาต่างๆได้ ทำให้มีความสุขในการทำงานและ ทำให้มีการปรับตัวในการทำงานได้ดี สอดคล้องกับ ลลิตา สุนทรวิภาค (2532 : 82) ที่ศึกษาลักษณะหัวหน้าและกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของหน่วยงานด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤตินิชอบ พบว่า หัวหน้าในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤตินิชอบในวงราชการ (ป.ป.ป.) กับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินยังมีสุขภาพจิตดีเท่าไร กลุ่มยังมีผลงานสูงขึ้นเท่านั้น

ข้าราชการครูบางคนที่มีสุขภาพจิตดี มีการปรับตัวในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะสุขภาพจิตส่งผลให้เป็นคนกล้าเผชิญความจริง บางครั้งทำให้บุคคลประเภทนี้ไม่ค่อยได้ใส่ใจกับสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงรอบตัวมากนัก สนใจแต่ความรู้สึกรู้สึกของตนเองเป็นสำคัญ ไม่ให้ความสำคัญกับปัญหาที่เกิดขึ้น มองโลกในแง่ดีไม่เคร่งเครียดมักจะคิดว่าทุกปัญหาย่อมมีทางออก

4. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจาก

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดไปหาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดตามลำดับ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ( $X_{11}$ ) ลักษณะทางกายภาพทางการเรียน ( $X_{12}$ ) และบุคลิกภาพ ( $X_9$ ) ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 25.6

4.1 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เป็นอันดับแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับแรก แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวมีการปรับตัวในการทำงานได้ดี ทั้งนี้เพราะเมื่อข้าราชการครูมีการพูดคุยกับสมาชิกในครอบครัว มีการปรึกษาหารือ ร่วมรับรู้สุขทุกข์ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ย่อมก่อให้เกิดความคุ้นเคยและบรรยากาศที่ดีในครอบครัว เมื่อสมาชิกในครอบครัวให้คำปรึกษาหรือแนะนำข้าราชการครูก็พร้อมที่จะรับฟังและปฏิบัติตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานร่วมกับผู้อื่น จำเป็นต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ข้าราชการครูที่มีความสัมพันธ์ในครอบครัวดีเมื่อเผชิญปัญหาต่างๆในการทำงาน ย่อมได้รับการช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่และได้รับกำลังใจจากครอบครัวเป็นอย่างดี ดังนั้นเมื่อมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวส่งผลให้ข้าราชการครูมีการปรับตัวในการทำงานที่ดีไปด้วย

4.2 ลักษณะทางกายภาพทางการเรียน มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับที่สอง แสดงว่า สถานที่เรียนมีความเหมาะสมเอื้อต่อการทำงานของข้าราชการครู ลักษณะทางกายภาพทางการเรียนที่มีอากาศถ่ายเทสะดวก อุณหภูมิที่พอเหมาะ ไม่มีเสียงรบกวน มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอกับการใช้งาน ทำให้ข้าราชการครูทำงานอย่างมีความสุข และช่วยส่งเสริมการปรับตัวในการทำงานที่ดี ดังที่สุพัทธรา สุภาพ ( 2536 : 138-140 ) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกิดความสุขทางกายในการทำงาน ปัจจัยที่สำคัญ คือ สถานที่ทำงานต้องเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์จำนวนเพียงพอ มีคุณภาพดี และมีเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆพร้อม อันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4.3 บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับที่สาม แสดงว่า ข้าราชการครูเขตยานนาวาที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีการปรับตัวในการทำงานได้ดีเพราะข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีความทะเยอทะยาน ขยันหมั่นเพียรในการสอน ต้องการประสบความสำเร็จอย่างสูง จึงต้องพยายามปรับตัวเข้ากับการทำงานให้มากเพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน ดังที่ สตรูบ และโบแลนด์ (Strube and Boland.1986 : 53-55 ) ได้ทำการศึกษาเชิงทดลอง เพื่อรับรู้สาเหตุและการกระทำและความเพียรในการทำงานของพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และแบบ บี พบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จในการทำงานมากกว่าความล้มเหลว

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เป็นอันดับแรกดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางนโยบาย จึงควรหาแนวทางในการส่งเสริมให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวเพิ่มมากขึ้น เพราะการมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวก่อให้เกิดการปรับตัวที่ดี ทำให้เกิดการปรับตัวที่เหมาะสมในการทำงานของข้าราชการครู อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

1.2 ลักษณะทางกายภาพทางการเรียน มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เป็นอันดับสอง ดังนั้นผู้บริหารควรใช้เป็นข้อมูลในการจัดบรรยากาศในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการทำงานของครูเพื่อจะได้เกิดการปรับตัวในการทำงานมากที่สุด

1.3 บุคลิกภาพแบบเอ มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเป็นอันดับที่สาม ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้มีบุคลิกภาพแบบเอมากที่สุดการ เพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเรียนโดยมีครูเป็นผู้สอน และไม่ก่อให้เกิดปัญหาด้านการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งอื่น เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา และ ศึกษานิเทศก์

2.2 ควรนำองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพทางการเรียน และบุคลิกภาพ ไปทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อส่งเสริมการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูโดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น การทำกิจกรรมกลุ่ม และการให้คำปรึกษา เป็นต้น

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กันยา แสงสุวรรณ. (2537). **บุคลิกภาพและการปรับตัว**. กรุงเทพฯ : บริษัทรวมสาส์นจำกัด.
- กันต์กนิษฐ เกษมพงษ์ทองดี.(2545). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวของนักศึกษาพยาบาล  
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.  
(จิตวิทยาการศึกษา ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
ถ่ายเอกสาร
- เกษม เฉลิมชนะกิจโกศล. (2543). **การปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการ  
ระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่**.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม).  
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงรัตน์ พิทักษ์. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานสาย  
อิเล็กทรอนิกส์คอมเมอร์สในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิษฐา ปรัชญนันท์. (2538). **การปรับตัวในการทำงานของพนักงานหญิงที่แต่งงานแล้ว**.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดัชนี จรัสโชติพิณิต. (2536). **การปรับตัวของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมกรณีศึกษา  
เฉพาะแรงงานอุตสาหกรรมทอผ้า**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยา  
อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ. (2539, มกราคม-มีนาคม) “GHQ ฉบับภาษาไทย”  
**วารสาร สมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย**. 41 (1)
- ธัญมาส วงศ์สิงห.(2547). **การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
ในห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.  
(จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.  
ถ่ายเอกสาร
- นิภา นิธยาน. (2530). **การปรับตัวและบุคลิกภาพ**.หน้า 9-10 กรุงเทพฯ : โอเอส พรินติ้ง เฮ้าส์.

- นุชนางค์ ชูกร.(2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความวิตกกังวลและประสิทธิภาพในการปรับตัว ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์**. ปริญญาานิพนธ์ วม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ประกายทิพย์ พิชัย. (2539). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง กรุงเทพมหานคร**. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปลายมาศ ชุนักดี. (2533). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป.วิทยานิพนธ์ ส.ม.(การศึกษาพิเศษ) กรุงเทพฯ:** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อัดสำเนา
- พรพรรณ คงประสิทธิ์.(2542). **บรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ :** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- พรณวดิ์ สนิททรัพย์.(2542).**ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ :** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร
- พรเพชร ไสดีติมานนท์. (2547). **องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเรียนกวดวิชาของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร**. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาจิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พนิดา สุจริตกุลธรร. (2538). **การปรับตัวของแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมปั่นด้าย-ทอผ้าและอุตสาหกรรมเสื้อสำเร็จรูปในเขต อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ภาวิณี สุทธิพิเชฐภักดิ์. (2545). **การปรับตัวในการปฏิบัติงานพยาบาลเพื่อเข้าสู่มาตรฐานระบบคุณภาพในโรงพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์**. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- มณีนีภา ชูติบุตร. (2542 , สิงหาคม). “การศึกษาสภาพการเรียนรู้จากหนังสือของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6” ใน *วารสารวิชาการ*. 2 (8) : 39
- ลลิตา สุนทรวิภาค.(2532). **ลักษณะหัวหน้าและกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของหน่วยงาน ด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ.**  
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(บริหารการจั้ดการ)กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.  
อัครสำเนา
- ลักขณา สรวิวัฒน์.(2545). **จิตและการปรับสขุวิทยาตัว.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- วารุณี แจ่มกระจาย . (2540). **การปรับตัวของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. ปรินญญาณีพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา).** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัตน์ ไวยกุล.(2524). **ปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.ปรินญญาณีพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์)กรุงเทพฯ :**  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อัครสำเนา
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). **หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ศศิพินต์ ทรงสัจย์. (2542). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของนักศึกษาปริญญาตรีสถาบัน ราชภัฏเชียงใหม่. ปรินญญาณีพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุเพียงเพ็ญ แต่งฉั่ว.(2542). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ : บริษัท น้ำมันปาล์มแห่งหนึ่งในภาคใต้ของไทย.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.  
ถ่ายเอกสาร.
- สุมาลี สุวรรณภักดี. (2541). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ปรินญญาณีพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา).** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
ถ่ายเอกสาร.
- สุรพล อินทุราม. (2543). **การปรับตัวในการทำงานของพนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติบน เครื่องบินศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน).** วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- สุวิทย์ แสนสุข.(2544). **ศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี(ประเทศไทย) จำกัด.**ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร
- โสภา ชปัดมันน์. (2542). **พัฒนาตนเองทางเลือกที่คุ้มค่าในยุคสังคมวิกฤติ.** กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- อัฉร วังวัฒนามงคล. (2533). **ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา.** ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารีย์รัตน์ หิรัญโร. (2532). **แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา.** ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด . (การบริหารการศึกษา ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา
- อุโฆษ ปันสุวรรณ.(2523). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของครู อาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ.** ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา)กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา
- Arkoff, A. (1968). **Adjustment and Mental Health.** New York : McGraw-Hill.
- Gilmer , B. Van – Hall and others. (1971). **Industrial and Organizational Psychology.** New York : McGraw-Hill.
- Havighurst , Robert J. (1953). **Human Development and Education .** New York : Mckay Company.
- Kaplan L. (1959). **Mental Health and Human Relation Education.** New York : Harper and Row.
- Landis, Judson T.; & Landis, Mary G. (1996) **Personal Adjustment , Marriage , And Family Living.** New York : Englewood Cliffs , N.J.
- Lazarus, R.S. (1969). **Patterns of Adjustment Human Effectiveness.** New York : McGraw-Hill Book Company , Inc.
- Roy, C. (1976). **Introduction to Nursing : and adaptation mode.** New Jersly : Perntice – Hall Inc.

Strube and other.(1986 ). Type A Behavior Pattern and Self Evaluation of Abilities  
Empirical Tests of The Self Appraisal Modern, Journal of Personality and  
Psychology.52 (22)

Worchel , S. and George R.G. (1985). **Adjustment Path Way to Personal Growth.**  
Englewood Cliffs : Prentice Halls.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/1462

วันที่ ๘ มีนาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวสารทิ บำรุงวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พาสณา จุลรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์เวธนี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์ไส้ภา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวสารทิ บำรุงวงศ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความร่วมมือ

ที่ ศธ 0519.12/1483



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุโขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ มีนาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดช่องนนทรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสารทิ บำรุงวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ทำสนา จุลรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ ข้าราชการครูสายผู้สอน ตอบแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบคัดกรองสุขภาพจิต แบบสอบถามสัมพันธภาพ ข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว แบบสอบถามลักษณะกายภาพทางการเรียน และแบบสอบถามการปรับตัว ในการทำงาน ในระหว่างเดือนมีนาคม 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสารทิ บำรุงวงศ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-285-3466 มือถือ 05-169-7586

ที่ ศธ 0519.12/ 1473



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ มีนาคม 2549

เรื่อง ขอใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต

เรียน นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทช์

เนื่องด้วย นางสาวสารภี บำรุงวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พาสณา จุลรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์จะขอใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต THAI GHQ 60

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสารภี บำรุงวงศ์ ได้ใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเลขากุล)

กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานกณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-285-3466 มือถือ 05-169-7586

ที่ ศธ 0519.12/487



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ มีนาคม 2549

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เพื่อการวิจัย

เรียน อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดคลองใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสารภี บำรุงวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พาสณา จุลรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ ข้าราชการครูสายผู้สอน ตอบแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบคัดกรองสุขภาพจิต แบบสอบถามสัมพันธภาพ ข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว แบบสอบถามลักษณะกายภาพทางการเรียน และแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน ในระหว่างเดือนมีนาคม 2549

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสารภี บำรุงวงศ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-285-3466 มือถือ 05-169-7586

ที่ ศธ 0519.12/1486



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ มีนาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดคลองงุมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสารทิ บำรุงวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พาสนา จุลรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ ข้าราชการครูสายผู้สอน ตอบแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบคัดกรองสุขภาพจิต แบบสอบถามสัมพันธภาพ ข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว แบบสอบถามลักษณะกายภาพทางการเรียน และแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน ในระหว่างเดือนมีนาคม 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสารทิ บำรุงวงศ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-285-3466 มือถือ 05-169-7586

ที่ ศธ 0519.12/1476



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ มีนาคม 2549

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดช่องลม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสารภี บำรุงวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พาสณา จุลรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการครูสายผู้สอน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบคัดกรองสุขภาพจิต แบบสอบถามสัมพันธภาพข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว แบบสอบถามลักษณะกายภาพทางการเรียน และแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน ในระหว่างเดือนมีนาคม 2549

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสารภี บำรุงวงศ์ ได้เก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-285-3466 มือถือ 05-169-7586

ที่ ศธ 0519.12/455



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ มีนาคม 2549

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปริวาส

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสารทิ บำรุงวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พาสณา จุลรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณี นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ ข้าราชการครูสายผู้สอน ตอบแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบคัดกรองสุขภาพจิต แบบสอบถามสัมพันธภาพ ข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว แบบสอบถามลักษณะกายภาพทางการเรียน และแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน ในระหว่างเดือนมีนาคม 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอลงความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสารทิ บำรุงวงศ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเชษฐกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-285-3466 มือถือ 05-169-7586

ที่ ศธ 0519.12/1482



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ มีนาคม 2549

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดช่องลม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสารภี บำรุงวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พาสณา จุลรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ ข้าราชการครูสายผู้สอน คอบแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบคัดกรองสุขภาพจิต แบบสอบถามสัมพันธภาพ ข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว แบบสอบถามลักษณะกายภาพทางการเรียน และแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน ในระหว่างเดือนมีนาคม 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสารภี บำรุงวงศ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเชษฐกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-285-3466 มือถือ 05-169-7586

ที่ ศธ 0519.12/145 4



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

มีนาคม 2549

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอกไม้

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสารทิ บำรุงวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พาสณา จุลรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ ข้าราชการครูสายผู้สอน ตอบแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบคัดกรองสุขภาพจิต แบบสอบถามสัมพันธภาพ ข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว แบบสอบถามลักษณะกายภาพทางการเรียน และแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน ในระหว่างเดือนมีนาคม 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสารทิ บำรุงวงศ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชษฐกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-285-3466 มือถือ 05-169-7586

ที่ ศธ 0519.12/1483



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ มีนาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดช่องนนทรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสารทิ บำรุงวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พาสณา จุลรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการครูสายผู้สอน ตอบแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบคัดกรองสุขภาพจิต แบบสอบถามสัมพันธภาพข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว แบบสอบถามลักษณะกายภาพทางการเรียน และแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน ในระหว่างเดือนมีนาคม 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสารทิ บำรุงวงศ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-285-3466 มือถือ 05-169-7586

ภาคผนวก ค  
แบบสอบถาม

## ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครู โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ตามสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส

( ) โสด

( ) คู่

( ) หม้าย

4. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

5. รายได้ของครอบครัว.....บาท/เดือน

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตประจำวันของข้าราชการครู โปรดพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้ ข้อความใดตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติมาก หรือ น้อยเพียงใด และให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	ข้าพเจ้าเป็นคนเปิดเผย					
2.	ข้าพเจ้าชอบเล่าเรื่องส่วนตัวให้ เพื่อน ๆ ฟัง					
3.	ข้าพเจ้าชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น					
4.	ข้าพเจ้าชอบพูดต่อหน้าผู้คนมาก ๆ					
5.	ข้าพเจ้าชอบแสดงความคิดเห็นในเรื่อง ต่าง ๆ					
6.	ข้าพเจ้าสามารถทำอะไรได้ด้วยตัวเอง					
7.	ข้าพเจ้าเป็นคนเข้าสังคมยาก					
8.	ข้าพเจ้ามักอารมณ์เสียเมื่อผู้อื่นพูดเสียงดัง					
9.	ข้าพเจ้าชอบอยู่ในที่เงียบ ๆ					
10.	ข้าพเจ้ารู้สึกกระวนกระวายใจเมื่อต้องพบ เพื่อนใหม่					
11.	ข้าพเจ้าจะพูดในสิ่งที่อยากพูดแม้ต้อง กระทบกระเทือนใจผู้อื่นบ้าง					
12.	ข้าพเจ้ารู้สึกประหม่าในบางครั้งเมื่ออยู่ ท่ามกลางคนแปลกหน้า					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
13.	ข้าพเจ้าชอบไปเที่ยวในสถานที่ที่ไม่เคยไป					
14.	ข้าพเจ้าเป็นคนจริงจังกับงาน					
15.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันอย่าง กระตือรือร้น					
16.	ข้าพเจ้าชอบสอนหนังสือในโรงเรียน มากกว่าการพานักเรียนไปทัศนศึกษา					
17.	ข้าพเจ้ารู้สึกทนไม่ได้ถ้านักเรียนทำงานไม่มี ระเบียบ					

**ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว**

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในทางขวามือช่องใด ช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อสมาชิกในครอบครัว ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเองเป็นบุคคลสำคัญในครอบครัว					
2.	ข้าพเจ้ามีส่วนรับรู้ในปัญหาที่เกิดขึ้นทุกเรื่องของครอบครัว					
3.	ข้าพเจ้ารู้สึกรำคาญเมื่อสมาชิกในครอบครัวถามเรื่องส่วนตัว					
4.	ข้าพเจ้าจะตำหนิสมาชิกในครอบครัวเมื่อทำผิด					
5.	ข้าพเจ้าไว้วางใจสมาชิกในครอบครัว					
6.	ข้าพเจ้าไม่ค่อยพูดคุยกับสมาชิกในครอบครัว					
7.	ข้าพเจ้ามักมีเรื่องขัดแย้งกับสมาชิกในครอบครัว					
8.	ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติตามคำแนะนำของสมาชิกในครอบครัว					
9.	ข้าพเจ้าปรึกษาเรื่องงานกับสมาชิกในครอบครัว					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
10.	ข้าพเจ้าให้ความสนใจเรื่องความเป็นอยู่ ของสมาชิกในครอบครัวทุกคน					
11.	<b>การปฏิบัติตนของสมาชิกใน ครอบครัวปฏิบัติต่อข้าราชการครู</b> สมาชิกในครอบครัวยอมรับใน ความสามารถของข้าพเจ้า					
12.	สมาชิกในครอบครัวให้ความรักความ ห่วงใยในตัวข้าพเจ้า					
13.	สมาชิกในครอบครัวไม่สนใจว่าข้าพเจ้า กลับบ้านเวลาใด					
14.	สมาชิกในครอบครัวไว้วางใจในการ ปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับข้าพเจ้า					
15.	สมาชิกในครอบครัวคาดหวังกับ ความสำเร็จของข้าพเจ้ามากเกินไป					
16.	สมาชิกในครอบครัวไม่รู้เรื่องเกี่ยวกับ งานของข้าพเจ้า					
17.	สมาชิกในครอบครัวมีความผูกพันกับ ข้าพเจ้า					
18.	สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจเมื่อ ข้าพเจ้าท้อแท้					
19.	สมาชิกในครอบครัวพูดโดยไม่ใส่ใจ ความรู้สึกของข้าพเจ้า					

**ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพทางการเรียน**

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในทางขวามือช่องใด ช่องหนึ่งตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	<b>สถานที่เรียน</b> ห้องเรียนมีอากาศถ่ายเทสะดวก					
2.	บรรยากาศในโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ แท้จริง					
3.	ห้องเรียนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน					
4.	โรงเรียนถูกรบกวนด้วยมลภาวะทาง เสียง					
5.	บริเวณโรงเรียนร่มรื่น สวยงาม					
6.	<b>วัสดุและอุปกรณ์การเรียน</b> วัสดุและอุปกรณ์การเรียนมีไม่เพียงพอ กับจำนวนนักเรียน					
7.	วัสดุและอุปกรณ์การเรียนบางอย่าง ล้าสมัย					
8.	วัสดุและอุปกรณ์การเรียนสามารถเบิก ใช้ได้ทุกครั้งที่ต้องการ					
9.	ครูและนักเรียนผลิตวัสดุและอุปกรณ์ การเรียนบางอย่างร่วมกัน					

**ตอนที่ 6 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู**

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในทางขวามือช่องใด ช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ด้านการปรับตัวกับงานที่ทำ ข้าพเจ้าสามารถทำงานใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อนได้					
2.	ข้าพเจ้าคิดว่างานที่ทำในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของข้าพเจ้า					
3.	ข้าพเจ้ากระตือรือร้นที่จะไปทำงานในแต่ละวัน					
4.	ข้าพเจ้ามีความสุขกับการทำงาน					
5.	ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานด้วยตนเอง					
6.	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานที่ผิดพลาดด้วยความเต็มใจ					
7.	ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดกับงานในหน้าที่ปัจจุบัน					
8.	ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับวัยของนักเรียน					
9.	ข้าพเจ้าอยากลาออกจากอาชีพครูไปประกอบอาชีพอื่น					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
10.	ข้าพเจ้าติดตามข่าวความเคลื่อนไหวทางการศึกษา					
11.	ข้าพเจ้าหมั่นค้นคว้าหาข้อมูลใหม่เพื่อใช้สอนนักเรียน					
12.	ข้าพเจ้าสามารถทำงานทุกอย่างเสร็จทันเวลาที่กำหนด					
13.	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อถูกส่งไปอบรม					
14.	ข้าพเจ้าสามารถจัดสรรเวลาระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้					
15.	ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ความสามารถกับงานที่ทำอย่างเต็มที่					
16.	ข้าพเจ้าเตรียมตัวที่จะสอนในแต่ละวันล่วงหน้า					
17.	<b>ด้านการปรับตัวกับบุคคล</b> ข้าพเจ้าสามารถให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาได้					
18.	ข้าพเจ้าสามารถให้คำปรึกษานักเรียนได้อย่างเหมาะสม					
19.	ข้าพเจ้ามักมีเรื่องขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน					
20.	ข้าพเจ้ารู้สึกหมดกำลังใจเมื่อถูกตำหนิเรื่องงานจากผู้บังคับบัญชา					
21.	ข้าพเจ้าไม่ค่อยพอใจถ้านักเรียนซักถามบ่อยๆ					
22.	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจเมื่อต้องทำงานกับผู้ร่วมงานใหม่					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	<b>ด้านการปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และกฎระเบียบ</b>					
23.	ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับของโรงเรียนได้ทุกข้อ					
24.	ข้าพเจ้าแต่งกายตามความสะดวกไป ทำงาน					
25.	ข้าพเจ้าแต่งกายถูกระเบียบเสมอ					

ภาคผนวก ง  
คุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	4.9075
2	7.9472
3	3.5370
4	6.3578
5	7.7942
6	4.6082
7	2.8550
8	2.8550
9	2.7305
10	12.0114
11	2.5495
12	2.4495
13	3.3541
14	5.0596
15	2.4495
16	4.3818
17	2.9069

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพเท่ากับ .8787

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครู  
กับสมาชิกในครอบครัว

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	6.9282
2	9.3113
3	3.4857
4	3.2675
5	3.7870
6	4.1603
7	4.6667
8	4.3339
9	4.8245
10	8.0000
11	5.5391
12	5.1962
13	5.9604
14	5.8812
15	3.2863
16	4.8990
17	4.1812
18	6.7082
19	7.6681

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว  
เท่ากับ .9509

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพทางการเรียน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.6833
2	3.3282
3	4.7556
4	3.6039
5	5.7785
6	3.1109
7	6.1397
8	2.1450
9	2.1450

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพทางการเรียนเท่ากับ .7797

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เขตยานนาวา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	6.2217
2	6.3333
3	6.8739
4	9.7211
5	6.8739
6	9.7211
7	4.0860
8	4.8407
9	7.3587
10	5.7287
11	7.5498
12	4.1812
13	4.2146
14	4.9075
15	4.0423
16	3.7417
17	5.3333
18	4.6663
19	4.8690
20	3.0317
21	2.1131
22	5.6921
23	4.0762
24	4.8242
25	4.6663

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูเท่ากับ .9830

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ สกุล	นางสาวสารภี บำรุงวงศ์
วันเดือนปีเกิด	6 มีนาคม 2517
สถานที่เกิด	อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดช่องลม ถนนพระราม 3 เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โทร.022853466
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย
พ.ศ. 2540	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย) จากมหาวิทยาลัยทักษิณ
พ.ศ. 2549	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ