

34-10019

ร/32" ๓

๗.๖

ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์

ของ

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี

29 ก.ย. 2532

11 757119

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

ปริญญามหาบัณฑิต

กุมภาพันธ์ 2532

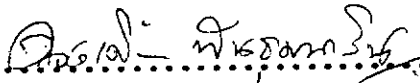
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

168647

50/42

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปฏิญานพนธ์ฉบับนี้
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปดจิตของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

.....  ประธาน

(ศ.ดร.ควงเคื่อน พันธมณาวิน)

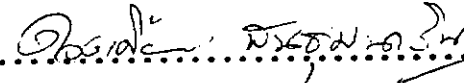
.....  กรรมการ

(ผศ.ดร.ปรีชา ธรรมมา)

.....  กรรมการ

(รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่)

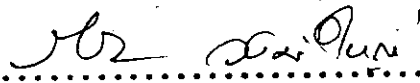
คณะกรรมการสอบ

.....  ประธาน

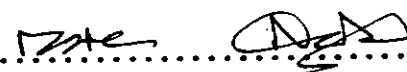
(ศ.ดร.ควงเคื่อน พันธมณาวิน)

.....  กรรมการ

(ผศ.ดร.ปรีชา ธรรมมา)

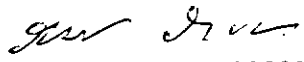
.....  กรรมการ

(รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่)

.....  กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.กมล สุทประเสริฐ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษาคุณวุฒิปดจิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ.ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ ๒๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๒

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุน 2 ทุน คือ

1. ทุนสนับสนุนงานวิจัยประเภทนิสิตนักศึกษา จากสำนักงานการศึกษากทมมหานคร
2. ทุนค่าใช้จ่ายในการทำปริญญานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา ประจำปีการศึกษา 2530

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยได้รับคำแนะนำอันมีค่าอย่างยิ่งจาก ศาสตราจารย์
ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ธรรมมา รองศาสตราจารย์
ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และขอขอบคุณ ดร.กมล สุกประเสริฐ ที่กรุณาสละเวลามาเป็นกรรมการ
ร่วมในการสอบปากเปล่า คำแนะนำต่าง ๆ ที่ได้รับจากทุกท่านเป็นการถ่ายทอดประสบการณ์ทาง
วิชาการที่แต่ละท่านได้สั่งสมไว้ให้แก่ผู้วิจัยนำไปใช้ประโยชน์เพื่อคนอื่น ๆ ต่อไป

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา อาจารย์เฉลิมชัย เมืองงาม
และคุณสมกิจ กิจทุนวงศ์ ที่ให้ความช่วยเหลือด้านภาษา การพิมพ์ และการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่และครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ
ในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร กับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
วิทยาเขตประสานมิตร ที่ให้ทุนอุดหนุนการวิจัย

สุดท้ายขอแสดงความรู้สึกซาบซึ้งในความรักและความเอาใจใส่ของอาจารย์พนมพร
นิรัญทวี ที่ผู้วิจัยได้รับตลอดมา

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี

สารบัญ

หน้า

ประกาศคุณูปการ

สารบัญ

บัญชีตาราง

บัญชีภาพประกอบ

บทที่

1	บทนำ	1
	ความสำคัญของความแปลกแยกในการทำงานของครู	1
	ปัญหาการวิจัย	4
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
2	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	5
	ความเป็นมาของความคิดเรื่องความแปลกแยก : พิจารณาในเชิงสหวิทยาการ	5
	ความแปลกแยกในมิติของปรัชญา	5
	ความหมาย	6
	สาเหตุ	8
	กระบวนการ	9
	ผลของความแปลกแยก	10
	ความแปลกแยกในมิติของสังคมวิทยา	11
	ความหมาย	11
	สาเหตุ	13
	กระบวนการ	17
	ผลของความแปลกแยก	19

ความแปลกแยกในมิติทางจิตวิทยาสังคม	21
ความเชื่ออำนาจในตน - นอกตน : ความหมาย	21
สาเหตุ	22
กระบวนการ	24
ผลของความเชื่ออำนาจในตน - นอกตน	25
การวัดความเชื่ออำนาจในตน - นอกตน	28
ความภาคภูมิใจในตนเอง	29
ความหมาย	29
สาเหตุ	31
กระบวนการ	32
ผลของความภาคภูมิใจในตนเอง	32
การวัดความภาคภูมิใจในตนเอง	33
การสนับสนุนจากสังคม	35
ความหมาย	36
สาเหตุ	37
กระบวนการ	38
ผลของการสนับสนุนจากสังคม	39
การวัดการสนับสนุนจากสังคม	41
ทัศนคติต่อสภาพการทำงานของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร	42
ความหมาย	42
ความเชื่ออำนาจในตนกับทัศนคติต่อสภาพการทำงาน	43
การสนับสนุนจากสังคมกับทัศนคติต่อสภาพการทำงาน	44
ความภาคภูมิใจในตนเองกับทัศนคติต่อสภาพการทำงาน	46
ทัศนคติต่อสภาพการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน	47
การวัดทัศนคติต่อสภาพการทำงาน	48

พฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาของครู	50
ความหมาย	50
ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา	51
ความภาคภูมิใจในตนเองกับพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา	52
การสนับสนุนจากสังคมกับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา	53
การวัดพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา	55
พฤติกรรมการทำงานที่ไม่พึงปรารถนา	58
ปัจจัยด้านชีวสังคมกับจิตลักษณะทั้งสี่และพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา ..	59
เพศ	59
อายุ	60
วุฒิ (ระดับการศึกษาของครู)	61
ขนาดของโรงเรียน	62
นิยามปฏิบัติการของตัวแปร	63
ตัวแปรอิสระ	63
ตัวแปรตาม	65
สมมติฐานการวิจัย	66
3. วิธีดำเนินการวิจัย	68
กลุ่มตัวอย่าง	68
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	68
เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปร	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
การวิเคราะห์ข้อมูล	73
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง	75
ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังกับความแปลกแยกในการทำงาน	79
ปริมาณความเชื่ออำนาจในตนของครูที่มีลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังต่างกัน .	79
ปริมาณความภาคภูมิใจในตนเองของครูที่มีลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังต่าง กัน	83
ปริมาณความรู้สึกรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมของครูที่มีลักษณะชีวสังคม และภูมิหลังต่างกัน	89
ปริมาณทัศนคติต่อสภาพการทำงานของครูที่มีลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง ต่างกัน	90
ลักษณะทางชีวสังคมกับการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงาน	94
ปริมาณการมุ่งกระทำหน้าที่ครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังต่างกัน ...	94
พฤติกรรมการสอนของครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังต่างกัน	97
พฤติกรรมการอบรมจริยธรรมของครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง ต่างกัน	99
พฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างานของครูที่มีลักษณะทาง ชีวสังคมและภูมิหลังต่างกัน	101
ความแปลกแยกในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของครู	107
การมุ่งกระทำหน้าที่ของครูที่มีความแปลกแยกในการทำงานแต่ละด้าน แตกต่างกัน	108
ปริมาณการทํานายการมุ่งกระทำหน้าที่	110
พฤติกรรมการสอนของครูที่มีความแปลกแยกในการทำงานแต่ละด้านแตกต่าง กัน	111
ปริมาณการทํานายพฤติกรรมการสอน	118

พฤติกรรมกรอบจริยธรรมของครูที่มีความแปลกแยกในการทำงานแต่ละด้าน	
แตกต่างกัน	120
ปริมาณการทํานายพฤติกรรมกรอบจริยธรรม	120
พฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างานของครูที่มีความแปลกแยก	
ในการทำงานแต่ละด้านแตกต่างกัน	125
ปริมาณการทํานายพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้า	127
พฤติกรรมการทำงานของครูที่มีปริมาณความแปลกแยกต่างกัน	129
พฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมของครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน	
กับสูง 2 ด้าน	130
พฤติกรรมการสอนและพฤติกรรมกรอบจริยธรรมของครูที่มีจิตลักษณะสูง	
4 ด้านกับสูง 1 ด้าน	133
พฤติกรรมการสอนและพฤติกรรมกรอบจริยธรรมของครูที่มีจิตลักษณะสูง	
4 ด้านกับค่าทั้ง 4 ด้าน	136
พฤติกรรมการทำงานของครูกับความแปลกแยก : พิจารณาในเชิงสหสัมพันธ์ .	140
ความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยกในการทำงานด้านต่าง ๆ	140
ความสัมพันธ์ของจิตลักษณะทั้งสี่ด้าน ของความแปลกแยกในการทำงาน ..	141
ความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งกระทำหน้าที่กับพฤติกรรมการทำงานทั้งสามด้าน	142
ความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยก การมุ่งกระทำหน้าที่ และพฤติกรรม	
การทำงานของครู :	144
5 การสรุปและอภิปรายผล	151
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน	151
สมมติฐานที่ 1	151
สมมติฐานที่ 2	154
สมมติฐานที่ 3	155
สมมติฐานที่ 4	157

สมมติฐานที่ 5	157
ลักษณะของครูที่มีความแปลกแยกในการทำงานสูง	159
ลักษณะของครูที่มีพฤติกรรมการทำงานต่ำ	163
ความสำคัญของความเชื่ออำนาจในตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู	167
การมุ่งกระทำหน้าที่ครูในฐานะตัวกลางของจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงาน	169
ลักษณะของครูและโรงเรียนกับความแปลกแยกและพฤติกรรมการทำงาน	171
ครูที่อยู่ในสภาพโรงเรียนต่างกัน	171
ลักษณะของครูกับอาชีพ	177
ลักษณะส่วนตัวของครู	182
ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัย	184
ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป	186
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ	188
บรรณานุกรม	195
ภาคผนวก	214
ภาคผนวก ก	215
ภาคผนวก ข	248
ภาคผนวก ค	251
บทคัดย่อ	

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความเชื่ออำนาจในตนของครูตาม ปฏิสัมพันธ์ของเพศ อายุ และวุฒิ ในกลุ่มรวม	80
2	ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความเชื่ออำนาจในตน เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ วุฒิ และปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 3 ในกลุ่ม ที่มีนัยสำคัญ	82
3	การแปรปรวนของความภาคภูมิใจในตนเอง เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และวุฒิทางการศึกษาในกลุ่มรวม	85
4	ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความภาคภูมิใจในตน เอง เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และวุฒิพร้อมกัน เฉพาะในกลุ่มย่อยที่ ปรากฏนัยสำคัญ	86
5	ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความรู้สึกเกี่ยวกับการ สนับสนุนจากสังคม	90
6	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนทัศนคติต่อสภาพการทำงานของครู เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และวุฒิพร้อมกัน ในกลุ่มรวม	91
7	ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนทัศนคติต่อสภาพการ ทำงาน เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และวุฒิ ในกลุ่มที่มีนัยสำคัญ	93
8	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการมุ่งกระทำหน้าที่ของครู เมื่อพิจารณา ตามเพศ อายุ และวุฒิทางการศึกษาในกลุ่มรวม	94
9	ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่ครู เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และวุฒิที่มีนัยสำคัญในกลุ่มย่อย 17 กลุ่ม ..	96
10	ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการสอนตามคำ รายงานของครู ในกลุ่มย่อยที่มีนัยสำคัญ	98
11	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมเมื่อ พิจารณาตามเพศ อายุ และวุฒิในกลุ่มรวม	100

12	ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการอบรม จริยธรรม เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุและวุฒิ ในกลุ่มย่อยที่มีนัยสำคัญ ..	102
13	การวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงาน ของหัวหน้างาน เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และวุฒิ ในกลุ่มรวม	103
14	ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานตามคำ รายงานของหัวหน้างาน เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และวุฒิ ในกลุ่ม ย่อยที่มีนัยสำคัญ	104
15	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่เมื่อพิจารณา ตามความแตกต่างของความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง และความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมในกลุ่มรวม	108
16	ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนการมุ่งกระทำหน้าที่ครูที่ปรากฏ นัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามจิตลักษณะ 3 ด้าน จากกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม	112
17	ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายการมุ่งกระทำหน้าที่ ครู ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม	114
18	ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการสอนที่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามจิตลักษณะ 3 ด้าน จากกลุ่มย่อยต่าง ๆ	115
19	ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายพฤติกรรมการสอน ตามคำรายงานของครูในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม	119
20	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมตาม คำรายงานของครู เมื่อพิจารณาตามจิตลักษณะ 3 ด้าน ในกลุ่มรวม ..	121
21	ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการอบรมจริยธรรม ที่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามจิตลักษณะ 3 ด้าน จากกลุ่มย่อยต่าง ๆ	122
22	ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายพฤติกรรมการอบรม จริยธรรมตามคำรายงานของครู ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่าง ๆ	124
23	ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครู ตามคำรายงานของหัวหน้าที่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามลักษณะ 3 ด้าน จากกลุ่มย่อยต่าง ๆ	126

24	ปริมาณการทํานายและลําคับความสําคัญของตัวทํานายพฤติกรรมการทำงาน ตามคํารายงานของหัวหน้า ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่าง ๆ	128
25	ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการสอนและพฤติกรรม การอบรมจริยธรรม เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และจิตลักษณะสูง 4 ด้าน กับ 2 ด้าน ในกลุ่มที่มีนัยสําคัญ	132
26	ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการสอนและ พฤติกรรมอบรมจริยธรรม เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และจิตลักษณะ สูง 4 ด้าน กับ 1 ด้าน ในกลุ่มที่มีนัยสําคัญ	134
27	ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการสอนและการ อบรมจริยธรรม เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และจิตลักษณะสูง 4 ด้าน กับ ค่า 4 ด้าน ในกลุ่มที่มีนัยสําคัญ	137
28	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการสอน เมื่อพิจารณา ตามเพศ อายุ และจิตลักษณะสูง 4 ด้าน กับค่า 4 ด้าน ในกลุ่มครูที่ แต่งงานแล้ว	138
29	ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างจิตลักษณะ 4 ด้านกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม เรียงตามลําคับมาก - น้อย	141
30	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของจิตลักษณะของความแปลกแยกทั้ง 4 ด้าน ใน กลุ่มรวมและกลุ่มย่อย	143
31	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงาน ทั้งสามด้าน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย	146
32	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของจิตลักษณะกับการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรม การทำงานทั้งสามด้าน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย	147
33	สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนอย่างมีนัยสําคัญของพฤติกรรมการสอน เมื่อพิจารณาตามระดับความแปลกแยกในการทำงานของครู	158

34	สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนอย่างมีนัยสำคัญของพฤติกรรมกา อบรมจริยธรรม เมื่อพิจารณาตามระดับความแปลกแยกในการทำงาน ของครู	159
----	---	-----

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงเหตุและผลของความไว้อ่านใจและความไว่ความหมาย แบบที่ 1 ..	16
2 สรุปความคิดเกี่ยวกับความแปลกแยกในการทำงานจากด้านสังคมวิทยา ..	20
3 กรอบความคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	67
4 คะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่ของครู เมื่อพิจารณาตามเพศและวุฒิในกลุ่มรวม	95
5 ลักษณะครูที่มีคะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่ครูแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามจิต ลักษณะ 3 ด้าน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย	113
6 ลักษณะครูที่มีคะแนนพฤติกรรมการสอนแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตาม จิตลักษณะ 3 ด้าน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย	117
7 ลักษณะครูที่มีคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณา ตามจิตลักษณะ 3 ด้าน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย	123

ความสำคัญของความแปลกแยกในการทำงานของครู

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลปัจจุบัน ได้พระราชทานกระแสพระราชดำรัสแก่ ครูอาวุโส ประจำปี 2522 ณ ศาลาศิลป์ เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2523 ความตอนหนึ่งว่า

"ครูที่แท้นั้นเป็นผู้ทำแต่ความดี คือต้องหมั่นเพียรและอดสาหะพากเพียร ต้องเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่และเสียสละ ต้องหนักแน่นอดกลั้นและอดทน ต้องรักษาวินัย สำรวมระวังความประพฤติของตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดีงาม ต้องปลื้มตัวปลื้มใจจากความสะอาด สบาย และความสนุกรื่นเริงที่ไม่สมควรแก่เกียรติภูมิของตน ต้องตั้งใจให้มั่นคงแน่วแน่ ต้องซื่อสัตย์ รักษาความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดี ต้องวางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อย ไปตามอำนาจอคติ ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้น ทั้งด้านวิชาการและความ จลลารอบรู้ในเหตุและผล"

(สำนักราชเลขาธิการ 2524 : 261)

จากพระราชดำรัสดังกล่าว ได้แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังที่สังคมมีต่อครูทุกคน โดย ถือว่าครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความเป็นบุคลิกพิเศษ ต้องมีความดีงามมากกว่าคนในอาชีพอื่น เมื่อเป็นเช่นนี้ บุคคลที่ประกอบอาชีพครูจึงจำเป็นต้องมีความสมบูรณ์พร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ตลอดจนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานในอาชีพของตน แต่ในปัจจุบันเรามักได้ยิน คำตำหนิเกี่ยวกับครูอยู่เสมอว่า ครูในยุคปัจจุบันย่อหย่อนต่อหน้าที่ไม่ได้กระทำหน้าที่สอดคล้องกับ บทบาทหน้าที่ของความเป็นครู ขาดความเป็นบุคลิกพิเศษคนจนมีผู้ให้สมญาในทำนองเย้ยหยันต่าง ๆ นานา (ทองคูน หงษ์พันธ์ 2528 : 10) ที่แสดงให้เห็นถึงความไม่เอาใจใส่ละทิ้งหน้าที่ การงานไปแสวงหาลาภยศจากการทำงานพิเศษนอกอาชีพ หรือหน่วยงานอื่นที่ไม่ได้ทำหน้าที่สอน หนังสือโดยตรง

ในส่วนของการบริหารงานในโรงเรียนนั้น ถึงแม้ในปัจจุบันจะมีความพยายามกระทำให้

เกิดความคล่องตัวมากขึ้น แต่ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนก็ยังคงประสบกับปัญหาในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานด้านบุคลากร (สำนักการศึกษา 2524 : 1 - 32) นอกจากนั้นในปัจจุบันข้าราชการครูก็มีการร้องเรียนทั้งผ่านทางคอลัมน์หนังสือพิมพ์และร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง อีกทั้งยังมีการวิ้งแค้นมากกว่าข้าราชการอื่น ๆ (สมจิต สุคนธสวัสดิ์ 2520 : 77)

คิลก บุญเรืองรอด (คิลก บุญเรืองรอด 2526 : 4) มีความเห็นว่า ครูโดยทั่วไปต้องค้นแสวงหาความก้าวหน้าให้ตนเองพยายามแสวงหางานอื่น ๆ ทำเป็นการพิเศษ เพื่อความก้าวหน้าส่วนตัว ชอบที่จะไปทำงานในสถาบันมีชื่ออื่น ๆ โดยเห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพค้าห่วย ไม่สามารถสร้างความสุขความเจริญให้แก่ตนเองได้

สภาพการณ์ดังกล่าวเป็นเสมือนอาการบ่งชี้ให้เห็นว่า ได้มีความแปลกแยกในการทำงานเกิดขึ้นในวงการวิชาชีพครูแล้ว ทั้งนี้เพราะจากค่านิยมความหมายของความแปลกแยกว่าหมายถึงการแยกจาก หรือความไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (separation) กับสิ่งที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เช่น ความไม่สามารถควบคุมผลของการกระทำ ความไม่สามารถทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การไม่ยอมรับค่านิยมและหลักศีลธรรม การไม่ยอมรับค่าของคนอื่นและตัวเอง (Seeman, 1959 : 783 - 791) ซึ่งผลจากการตกอยู่ในสภาวะการณ์เช่นนี้จะทำให้ผู้กระทำงานไม่รู้สึกยินดีกับรายได้ไม่มีความผูกพันกับงานที่ตนทำ ไม่เต็มใจที่จะทำงาน แม้งานเสร็จลงแล้วก็ไม่ได้รับความสุขใจหรืออิมใจจากผลงานนั้น (เจลีเยว บุรีภักดิ์ 2527 : 5 - 6)

อนันต์ อารยานันท์ (อนันต์ อารยานันท์ 2527 : 2) ให้ความเห็นว่า ในปัจจุบันโรงเรียนมีการขยายปริมาณงานมากขึ้นทำให้ระบบการทำงานและการบริหารงานโรงเรียนมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นเพื่อให้สามารถควบคุมการทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการกำหนดตำแหน่งและการแบ่งแยกหน้าที่การทำงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน คือแต่ละโรงเรียนจะมีหัวหน้าสถานศึกษาฝ่ายต่าง ๆ ทำหน้าที่ช่วยบริหารงานในแต่ละด้านตามที่หัวหน้าสถานศึกษามอบหมาย มีตำแหน่งหัวหน้าสายวิชา ตำแหน่งหัวหน้าระดับ ตำแหน่งหัวหน้าคึกเรียน เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องจริงที่ประจักษ์อยู่ในปัจจุบัน

สภาพเช่นนี้ทำให้การทำงานในโรงเรียนเป็นไปด้วยความเคร่งเครียด ขาดความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองของผู้ร่วมงาน เกิดความท่างเหิน การติดต่อสื่อสารจะมีลักษณะที่เป็นทางการมาก

ขึ้น ขาดกลไกในการระบายความขัดแย้ง เนื่องจากมีอำนาจของผู้บริหารและระเบียบวินัยบีบบังคับ (Scimmecca, 1980 : 94) ครูซึ่งเป็นผู้ได้รับมอบหมายงานจากสังคมให้เป็นผู้ทำงานสร้างคนที่น่าพึงปรารถนา จึงมีส่วนร่วมน้อยในการกำหนดกระบวนการทำงานและการวางแผนงานของตน ให้บรรลุเป้าหมาย ต้องคอยรับคำสั่งและปฏิบัติตามเพียงประการเดียว และต้องกระทำแม้ในสิ่งที่ขัดแย้งกับความรู้สึกของตน (Parelius and Parelius, 1978)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า นักวิชาการระบุถึงเหตุปัจจัยของความแปลกแยกในการทำงานไว้ 2 ประการ คือ เหตุปัจจัยภายนอกตัวครู ได้แก่ การกำหนดตำแหน่ง การแบ่งแยกงานและหน้าที่อย่างตายตัว กับปัจจัยภายในตัวครู ได้แก่ ปัจจัยด้านชีวสังคม และปัจจัยด้านจิตลักษณะต่าง ๆ เช่นความเชื่ออำนาจ ความภาคภูมิใจในตน เป็นต้น นักสังคมวิทยาส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญที่ปัจจัยภายนอก และเห็นว่าการแก้ไขต้องแก้ที่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของการทำงานใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องหลีกเลี่ยงการทำงานในรูปแบบของระบบราชการให้มากที่สุด แต่นักจิตวิทยาสังคมกลับให้ความสำคัญแก่ปัจจัยภายในบุคคล โดยเห็นว่าองค์ประกอบสำคัญของความแปลกแยกในการทำงาน คือการคาดการณ์และการรับรู้สาเหตุ เช่น แนวคิดของรอตเตอร์ (Rotter, 1966) และไวน์เนอร์ (Weiner, 1980) องค์ประกอบเช่นนี้เองที่จะทำให้คนซึ่งอยู่ในสถานการณ์เดียวกันมีความรู้สึกแปลกแยกที่แตกต่างกัน และแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยทางด้านพัฒนาการศึกษาศาสตร์ ซึ่งสนใจศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์เชิงมนุษย์ (human factor) จึงมีความสนใจศึกษาความแปลกแยกในการทำงาน โดยเน้นปัจจัยภายในตัวครู คือจิตลักษณะต่าง ๆ อันเป็นจิตลักษณะด้านบวก และสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ 4 ประการ ทางด้านจิตวิทยาตนเองประกอบ 5 ประการ ของความแปลกแยกทางด้านสังคมวิทยา คือ ศึกษาความเชื่ออำนาจในตนเองแทนความรู้สึกไร้อำนาจ ความภาคภูมิใจในตนเองแทนความแปลกแยกจากตน การสนับสนุนจากสังคมแทนความโดดเดี่ยวจากสังคม และทัศนคติต่อสภาพการทำงานแทนความรู้สึกไร้ความหมายกับความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ ในแง่ที่เป็นตัวแปรอิสระ โดยศึกษาการมุ่งกระทำหน้าที่ครูและพฤติกรรมการทำงานของครูใน 2 ด้าน คือพฤติกรรมการสอน กับพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมนักเรียนเป็นตัวแปรตาม โดยศึกษาจากครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรวมและกลุ่มย่อยที่จำแนกออกไปตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง เพื่อทำให้ผลการวิจัยมีการเฉพาะเจาะจงลงไปสู่กลุ่มครูที่มีปัญหาเกี่ยวกับความแปลกแยกในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ปัญหาการวิจัย

ประเด็นปัญหาที่ต้องการหาคำตอบมีดังนี้คือ

1. จิตลักษณะที่ตรงข้ามกับความแปลกแยกในการทำงานของครูเป็นอย่างไร อยู่ในระดับใด เมื่อจำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคมและภูมิหลัง
2. จิตลักษณะซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างไร
3. ความแปลกแยกในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างไร กับพฤติกรรมการทำงานของครู

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแปรปรวนของจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยก และพฤติกรรมการทำงานของครูประถมศึกษา เมื่อจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกในการทำงานของครู ในกลุ่มครูประเภทต่าง ๆ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกในการทำงานของครูกับพฤติกรรมการทำงานราชการในหน้าที่ของครู

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะเกิดอุปประโยชน์ต่อวงวิชาการดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องความแปลกแยกซึ่งเป็นความคิดสำคัญอย่างหนึ่งในการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมและการทำงาน
2. เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครู
3. เพื่อสร้างความต่อเนื่องของทฤษฎีและผลวิจัยระหว่างสาขาวิชาการต่าง ๆ โดยเฉพาะทางสังคมวิทยาและจิตวิทยา

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ความเป็นมาของความคิดเรื่องความแปลกแยก : พิจารณาในเชิงสหวิทยาการ

คำว่า ความแปลกแยก เป็นคำที่ใช้แทนคำว่า alienation ในภาษาอังกฤษ อันมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า alienatio ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า alienare (การนำออกไป) และคำว่า alienare เองมีรากศัพท์มาจากคำว่า alienus ซึ่งแปลว่า ความเป็นของผู้อื่น ส่วนคำว่า alienus มาจากคำว่า alius ซึ่งมีความหมายว่า อย่างอื่น หรือสิ่งอื่น (Schacht. 1971 : 1)

ลูคส์ (Ludg. 1976 : 5) กล่าวไว้ในบทความชื่อ "Alienation as a concept in the social sciences" ว่า ถ้าพิจารณาจากรากศัพท์และการใช้ ความแปลกแยกมีความหมายปรากฏอยู่ใน 3 สาขาวิชาเป็นอย่างน้อย คือ ในทางกฎหมาย ความแปลกแยกมีความหมายว่า การถ่ายโอน หรือการขายสิทธิ หรือทรัพย์สินสมบัติ ในทางสังคมวิทยา หมายถึง การแยกตัวเองหรือเหินห่างจากบุคคลอื่น สังคม หรือพระผู้เป็นเจ้า ในทางการแพทย์และทางจิตวิทยา หมายถึง การผิดปกติ หรือความเจ็บป่วยทางจิต

ความเห็นดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความเป็นสหวิทยาการของปัญหาเรื่องความแปลกแยกว่า ในการพิจารณาปัญหาเรื่องนี้ต้องนำความรู้จากสาขาวิชาต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย และในขณะเดียวกันตัวความคิดและสภาพของความแปลกแยกเอง ก็มีความเป็นสหวิทยาการแฝงอยู่เช่นเดียวกัน

ในที่นี้ผู้วิจัยจะแสดงพอเป็นสังเขปในบางมิติ คือมิติปรัชญาอันเป็นรากฐาน มิติสังคมวิทยา และมิติจิตวิทยา ซึ่งผู้วิจัยอาศัยองค์ประกอบในทางจิตวิทยาเพื่อศึกษาความแปลกแยกครั้งนี้ โดยเน้นหนักที่ความแปลกแยกในการทำงานของครู

ความแปลกแยกในมิติของปรัชญา

คำว่า ปรัชญา เป็นคำที่ยากแก่การให้นิยามและกำหนดขอบเขตของความหมาย (กীরติ บุญเจือ 2522 : 152, วิทย์ วิศทเวทย์ 2527 : 166) แต่เมื่อพิจารณาถึงบทบาทของปรัชญา

ซึ่งผู้ศึกษาปรัชญาโดยทั่วไประบุว่า มี 3 บทบาทเป็นอย่างน้อย คือ บทบาทในการสร้างระบบความคิด บทบาทในการสืบสวนหาความจริงและสังเคราะห์ความรู้ และบทบาทในการวิเคราะห์เพื่อสร้างความกระจ่างชัดให้แก่ภาษาซึ่งแทนความคิด (Wingo. 1974 : 9 - 13) จึงกล่าวได้ว่าปรัชญาหมายถึงแนวความคิดที่ให้คำอธิบายสภาวะอันแท้จริงของมนุษย์และโลก โดยคำอธิบายเหล่านี้มักจะเป็นคำอธิบายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจง หรือโยงไปสู่ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งทางสังคม หรือทางจิตวิทยาแต่อย่างใด ด้วยทัศนะทางปรัชญาเช่นนี้ ผู้วิจัยจึงนำมาพิจารณาความแปลกแยกในประเด็น คือ ความหมาย กระบวนการ สาเหตุ และผล

ความหมาย

ในมิติทางปรัชญา ความหมายของความแปลกแยกมักกล่าวไว้อย่างน้อย 3 ประการ

ประการที่หนึ่ง หมายถึง สภาวะที่มนุษย์แปลกแยกจากดวงจิตสมบูรณ์แบบ (absolute mind) ตามทัศนะของ เฮเกิล (Georg Wilhelm Friedrich Hegel. 1770-1831) ดวงจิตสมบูรณ์แบบมีฐานะเป็นตัวตนที่พยายามยืนยันความเป็นจริงของตนเอง โดยเปลี่ยนแปลงตัวเองออกเป็นสิ่งที่ต่าง ๆ ที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับตนเอง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้คือสรรพสิ่งในธรรมชาติซึ่งมีความเป็นกายภาพอยู่มาก ในส่วนของมนุษย์นั้นมีทั้งส่วนที่เป็นกายภาพและส่วนที่เป็นจิต ถ้าจิตของมนุษย์ไม่เรียนรู้ถึงความสมบูรณ์แบบ มนุษย์นั้นก็ตกอยู่ในสภาพความแปลกแยก (Sill. 1968 : 264 - 268)

ประการที่สอง หมายถึง สภาวะของมนุษย์ที่ไม่ได้เป็น ไม่ได้รู้สึก หรือไม่ได้คิดอย่างที่สมควรจะเป็นจะรู้สึกหรือจะคิดในฐานะที่เป็นมนุษย์คนหนึ่ง ตัวอย่างของสภาวะนี้ได้แก่การมีความเชื่อว่าเป็นสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอยู่นอกตัวมนุษย์ มีความสำคัญเหนือกว่าตัวมนุษย์เอง เช่นระเบียบประเพณีต่าง ๆ ทัศนะอย่างนี้เป็นความคิดสำคัญของนักปรัชญาในกลุ่มอัตถิภาวนิยม เช่น ย้ง-ปอล ซาร์ตร์ (Jean - Paul Sartre. 1950 - 1980) ซาร์ตร์กล่าวไว้ในตอนหนึ่งของหนังสือ Search for a Method ของเขาว่า

มนุษย์สร้างประวัติศาสตร์... เขาได้เปิดเผยตัวเองในประวัติศาสตร์แต่เกิดความแปลกแยกต่อประวัติศาสตร์ ในแง่นี้ ประวัติศาสตร์ซึ่งเป็นงานที่เกิดจากมนุษย์ทุกคนกลับกลายเป็น

เป็นพลังแปลกแยกของมนุษย์ จนทำให้เขาไม่ได้ตระหนักถึงความหมายของการกระทำ
ของตน

(Sartre. 1968 : 89)

ผลที่เกิดขึ้นจากความแปลกแยกในทัศนะคือการไม่ตระหนักถึงความเป็นเสรีภาพของตนเอง
ซึ่งตามทัศนะของคนกลุ่มนี้ถือว่า เสรีภาพเป็นสิ่งที่มีความค่าสูงสุดของมนุษย์

ประการที่สาม หมายถึง สภาวะที่ผู้ใช้แรงงานในการผลิตไม่ได้ครอบครองหรือเป็นเจ้าของ
ของผลผลิตของตนและผลผลิตนั้นกลายเป็นสิ่งที่มีอำนาจและมีคุณค่าเหนือตัวผู้กระทำการผลิต ทัศนะ
เช่นนี้เป็นทัศนะของ คาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx. 1818 - 1883) ซึ่งมีเป้าหมายหลักของ
การเสนอความคิดอยู่ที่การวิเคราะห์วิจารณ์ระบบเศรษฐกิจทุนนิยม ในหนังสือชื่อ ทุน (Capital)
ซึ่งเป็นผลงานทางปรัชญาเล่มสำคัญของมาร์กซ์ เขาได้กล่าวถึงความคิดเรื่องความแปลกแยกใน
กระบวนการผลิตสินค้าไว้หลายตอน จนสามารถกล่าวได้ว่า แนวปรัชญาของมาร์กซ์เป็นปรัชญาแห่ง
ความแปลกแยก เช่นเขากล่าวว่า

... ก่อนเข้าสู่กระบวนการ แรงงานของคณงานก็แปลกแยกจากตัวคณงานเสียแล้วโดย
การกระทำของนายทุน และเมื่อเข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต แรงงานยิ่งแยกตัว
กลายเป็นผลผลิตที่แปลกแยกจากคณงาน ในเมื่อกระบวนการ ผลิตเป็นกระบวนการบริโภคน
พลังแห่งแรงงานโดยนายทุน ผลผลิตที่ได้มิใช่เป็นเพียงสินค้าอย่างเฉยๆ แต่กลับเป็นสิ่งที่
ค่าเหนือแรงงานของผู้ผลิตอีกด้วย

(Marx. 1982 : 716)

เบนเคอร์ (Bender. 1972 : 8 - 9) ได้ขยายความความคิดของมาร์กซ์ไว้ว่า คณ
งานแปลกแยกจากผลผลิตของตนเองเนื่องจากโดยกฎหมายเขาไม่มีสิทธิเป็นเจ้าของผลผลิตนั้น แต่
เจ้าของคือนายทุนที่จ่ายค่าแรงงานให้แก่คณงาน แล้วนำผลผลิตไปเพื่อเพิ่มราคาให้แก่ผลผลิตนั้นอีก
ต่อหนึ่ง อย่างไรก็ตาม คณงานก็จำต้องทำงานต่อไปเพื่อนำเงินค่าจ้างไปใช้ในการยังชีพ ในแง่นี้
คณงานจึงไม่มีทางเลือกเพราะคนโดยทั่วไปถูกควบคุมไว้ด้วยระบบเงินตราของสังคมอย่างหลีกเลี่ยง
ไม่ได้

จากความหมายเชิงปรัชญาของความแปลกแยกทั้ง 3 ประการแสดงให้เห็นถึงการอธิบาย
ที่เริ่มต้นด้วยการชี้ให้เห็นถึงปัญหาของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งเหนือธรรมชาติอันเป็นทัศนะ

ในเชิงอภิปรัชญาและศาสนา จนกระทั่งขยายความลงมาสู่ปัจจัยของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์และมนุษย์กับผลงานของมนุษย์ กล่าวได้ว่า ความคิดเรื่องนี้เริ่มมาจากการอธิบายถึงสิ่งที่ป็นนามธรรมมาสู่การอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม

สาเหตุ

สาเหตุของความแปลกแยกที่กล่าวไว้ในเชิงปรัชญา มี 2 สาเหตุ สาเหตุหนึ่งมาจากการขาดการรับรู้ตนเอง (self-consciousness) ทำให้ไม่เข้าใจสภาวะที่แท้จริงของตน ทั้งนี้เพราะถึงแม้ว่าจิตของมนุษย์จะอยู่ในขอบเขตจำกัดของร่างกาย มีอารมณ์ ความคิด ความสนใจ และเป้าหมายของตนเอง แต่ก็มีส่วนสัมพันธ์กับจิตอันไร้ขอบเขต (infinite mind or absolute mind) เนื่องจากจิตอันไร้ขอบเขตได้แสดงการมีอยู่ (concretely existing) ในรูปของจิตมนุษย์ ดังนั้นการเข้าใจความจริงแท้ของมนุษย์ จึงเป็นช่องทางนำจิตไปรวมกับสภาพความสมบูรณ์แบบ ในทางตรงข้าม การที่มนุษย์ไม่เข้าใจสภาพความสมบูรณ์แบบ (ซึ่งแฝงอยู่ในตัวมนุษย์เอง) ก็จะเป็นสาเหตุทำให้เกิดความแปลกแยกขึ้น (Copleston. 1965 : 270-272 citing Hegel. 1931)

มาร์กซ์วิจารณ์แนวคิดเรื่องนี้ของเฮเกลว่า เฮเกลเริ่มต้นด้วยความคิดเชิงเหตุผลบริสุทธิ์ แล้วจบลงด้วยความรู้สมบูรณ์แบบ และการรับรู้ตนเองของดวงจิตในเชิงปรัชญาหรือจิตสมบูรณ์แบบ (Marx. 1972 : 131) มาร์กซ์ชี้ให้เห็นว่าเฮเกลบกพร่องอยู่ 2 ประการ คือการนำเอาปรัชญาไปผูกพันกับความคิดบริสุทธิ์ และเมื่อเฮเกลมองเห็นความแปลกแยกในทรัพย์สินสมบัติและอำนาจของรัฐ เฮเกลก็นำไปอธิบายในเชิงจิตที่ขาดนัยสำคัญต่อความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ทางสังคม

สาเหตุที่ปรากฏในทัศนะของคาร์ล มาร์กซ์ คือการมีผู้อื่น หรือสิ่งอื่นนอกตัวผู้ใช้แรงงาน เป็นผู้ควบคุมกระบวนการผลิตซึ่งตัวผู้ใช้แรงงานเป็นผู้ควบคุม มาร์กซ์ (Marx. 1972 : 121) กล่าวว่า

ภายใต้ความเชื่อพื้นฐานของการแบ่งงานกันทำ ผลผลิตและวัตถุดิบเป็นทรัพย์สินส่วนบุคคลได้รับการเทียบเคียงให้มีความสำคัญเท่ากับคน คนงานไม่สามารถเปลี่ยนแปลงมูลค่าส่วนของตน แต่กลายเป็นวัตถุที่ไม่แตกต่างจากวัตถุดิบในกระบวนการผลิต เขาไม่

สามารถเปลี่ยนผลผลิตให้เป็นไปตามความประสงค์ของตนได้ การเทียบเคียงความเท่ากันกลายเป็นเทียบเคียงด้วยเงิน ซึ่งเป็นผลโดยตรงของค่าจ้างแรงงาน... เงินกลายเป็นตัววัตถุที่มีอำนาจการควบคุมเหนือมนุษย์

ประเด็นสำคัญที่แฝงอยู่ในความคิดของมาร์กซ์คือคนควรมีความสำคัญเหนือวัตถุหรือสิ่งของที่เป็นเครื่องแลกเปลี่ยนทั้งปวง แต่เมื่อมีเหตุปัจจัยมาทำให้มนุษย์ลดความสำคัญลง เหตุปัจจัยนั้นก็ เป็นเหตุปัจจัยทำให้เกิดความแปลกแยก ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งคือมาร์กซ์มีความเชื่อพื้นฐานว่า ความสำคัญของมนุษย์ต้องปรากฏอยู่ในการทำงานเพื่อสร้างผลผลิต มิใช่ความสำคัญที่เกิดจากความสัมพันธ์กับสภาพนามธรรมอันสมบูรณ์แบบอื่นใด ความคิดเช่นนี้จึงทำให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาเรื่องความแปลกแยกในการทำงานมากยิ่งขึ้น

กระบวนการ

โดยทั่วไป คำว่า กระบวนการ (process) หมายถึงการเคลื่อนไหวภายใต้ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของโครงสร้างใหญ่ เพื่อแก้ไขอุปสรรคหรือเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Pervin. 1980 : 10) ตัวอย่างเช่น กระบวนการขององค์กรทางธุรกิจก็คือการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อให้งานต่าง ๆ ดำเนินไปสู่เป้าหมายของแผนงานต่าง ๆ ในองค์กรนั้น ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของคน กระบวนการหมายถึงการเคลื่อนไหว แต่เป็นการเคลื่อนไหวเพื่อลดความตึงเครียดหรือปัญหาของร่างกาย เช่น การคืบหน้าเป็นกระบวนการของการลดความตึงเครียดอันเกิดจากความกระหายน้ำ เป็นต้น

ด้วยความหมายของกระบวนการดังกล่าวข้างต้นกระบวนการของความแปลกแยกตามแนวทางของปรัชญาจึงมี 2 แนว คือ ในแนวอภิปรายกับปรัชญาสังคม

แนวอภิปรายนั้นเป็นความแปลกแยกในทัศนะของเฮเกล ซึ่งซิล (Sill. 1968 : 264) อธิบายว่า ความแปลกแยกในทัศนะของเฮเกล เป็นกระบวนการสูญเสียภาวะดั้งเดิมอันสมบูรณ์แบบอันมีรากฐานความคิดมาจากนักปรัชญากรีกโบราณชื่อ โพลติอุส (Plotinus. 1955 : 205 - 272) โพลติอุสอธิบายการเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่งตามกระบวนการล้นออก (emanation) มาจากภาวะความสมบูรณ์สูงสุด ซึ่งมีชื่อว่า เอกัตตา (The One) เฮเกลนำกระบวนการนี้มาอธิบายในปรัชญาของเขาในนามของวิภาษวิธี (dialectic process) อันเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินไปตามวัฏจักรของความขัดแย้งระหว่างความแปลกแยก และการลดความแปลกแยก

(dealienation) สิ่งที่ต้องคำนึงอยู่ในกระบวนการนี้ก็คือจิตของมนุษย์โดยมีความเป็นจิตสมบูรณ์แบบเป็นเป้าหมายใหญ่

ในแนวปรัชญาสังคม กระบวนการของความแปลกแยกปรากฏในปรัชญาของคาร์ล มาร์กซ์ มี 2 ลักษณะ คือ ประการแรกความแปลกแยกมีฐานะเป็นสภาวะขัดแย้ง (antithesis) ของสภาพดั้งเดิม (thesis) ของมนุษย์ ตามกระบวนการวิภาษวิธี ซึ่งสอดคล้องกับวิภาษวิธีของเฮเกล ส่วนที่แตกต่างกันคือในทัศนะของมาร์กซ์ ความขัดแย้งต่าง ๆ เป็นเหตุการณ์ในประวัติศาสตร์สังคมของมนุษย์ ซึ่งเคลื่อนไหวมาจากความไม่แตกต่างกันในการผลิตไปสู่ความแตกต่างและความขัดแย้งของมนุษยชาติ โดยมีการเป็นเจ้าของในปัจจัยการผลิตร่วมกัน เป็นเป้าหมายสุดท้ายประการที่สองกระบวนการแปลกแยกเป็นกระบวนการเอารัดเอาเปรียบที่นายทุนกระทำต่อกรรมกร (ซึ่งเป็นมนุษยชาติเช่นเดียวกัน) ด้วยการแยกเอาผลผลิตของกรรมกรไปสร้างความมั่งคั่งให้แก่ตน และทำให้แรงงานที่ใช้ผลิตเป็นเพียงสินค้าราคาถูก (Ludg. 1976 : 8)

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบร่วมของกระบวนการทั้ง 2 แนว คือการพัฒนาออกจากสภาพดั้งเดิม หรือละทิ้งสภาพดั้งเดิมอันสมบูรณ์ของตนกับการตกอยู่ในสภาพจำยอม ไม่สามารถเป็นนายของตนเองในกระบวนการทำงานเพื่อสร้างผลผลิต องค์ประกอบทั้ง 2 นี้ เป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญของการศึกษาเรื่องความแปลกแยก ทั้งในแง่ของสังคมวิทยาและจิตวิทยาสังคม

ผลของความแปลกแยก

ถึงแม้ว่าเหตุของความแปลกแยกจะแตกต่างกัน แต่ผลอันเกิดจากความแปลกแยกย่อมมีลักษณะเช่นเดียวกัน นั่นคือ การแปลกแยกทำให้มนุษย์ไม่สามารถบรรลุถึงความมีเสรีภาพที่แท้จริงของตนเองได้ ทั้งนี้เพราะมนุษย์จะบรรลุถึงความมีเสรีภาพที่แท้จริงได้ก็ต่อเมื่อมนุษย์สามารถบรรลุถึงธรรมชาติที่แท้จริงของมนุษย์ (Bender. 1972 : 10) คำว่า ธรรมชาติที่แท้จริงของมนุษย์ และความมีเสรีภาพที่แท้จริงเป็นศัพท์ทางปรัชญาที่กินความกว้าง แต่ถ้าจะเทียบเคียงกับคำศัพท์ทางจิตวิทยาสังคม ก็คือความภาคภูมิใจในตนเอง (self - esteem) ซึ่งเมื่อเทียบเคียงกับความกิดทางปรัชญาแล้วความภาคภูมิใจในตนเองเกิดได้ 2 ทาง คือโดยการเข้าใจสภาพจิตสมบูรณ์แบบภายในตนเอง กับการทำงานที่ผู้ทำงานมีความเป็นใหญ่ในตัวเอง ไม่ได้ตกอยู่ใต้การควบคุมของผู้อื่นหรือสิ่งอื่น

ส่วนผลของการไม่สามารถบรรลุภาวะแท้จริงแห่งตนในลักษณะที่เป็นรูปธรรมคือ ทุกคนในสังคมจะกลายเป็นผู้ต้องต่อสู้แข่งขันในฐานะต่าง ๆ เช่นเป็นนายทุนต่อสู้กับนายทุนอื่น เป็นกรรมกรต่อสู้กับกรรมกรด้วยกัน หรือเป็นกรรมกรต่อสู้กับนายทุน (Bender. 1972 : 9)

กล่าวได้ว่า ความแปลกแยกที่พูดถึงในทางปรัชญา เป็นภาวะของความห่างเหินไปจากธรรมชาติที่แท้จริงของตนเอง โดยแนวหนึ่ง ให้ความสำคัญแก่จิตสมบูรณ์แบบว่า เป็นตัวรองรับธรรมชาติมนุษย์ อีกแนวหนึ่งให้ความสำคัญแก่ปรากฏการณ์ทางสังคมเช่นการเอารัดเอาเปรียบโดยอาศัยระบบเศรษฐกิจและกระบวนการทำงานสร้างผลผลิตเป็นเครื่องมือ ทำให้คนมีค่าเท่ากับหรือน้อยกว่าวัตถุและอุปกรณ์ในการผลิต ซึ่งส่งผลให้คนที่ตกอยู่ในภาวะเช่นนั้นเป็นคนขาดความภาคภูมิใจในตนเอง

ความแปลกแยกในมิติของสังคมวิทยา

สังคมวิทยาเป็นสาขาวิชาที่ศึกษามนุษย์ในฐานะสมาชิกของกลุ่มสังคมใดสังคมหนึ่ง ดังนั้นจึงพยายามหาคำอธิบายความเป็นจริงของมนุษย์ และสิ่งอื่นเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ทางสังคมของมนุษย์กับมนุษย์ หรือความสัมพันธ์ของมนุษย์กับองค์ประกอบทางสังคมอื่น ๆ เช่น สถาบันทางสังคม เป็นต้น ความแปลกแยกจึงเป็นความสำคัญอย่างหนึ่งที่นักสังคมวิทยาใช้อธิบายมนุษย์ในประเด็นดังกล่าว ในแง่สังคมวิทยานี้จะกล่าวถึงความแปลกแยกในประเด็นย่อย ๆ เช่นเดียวกับปรัชญาคือ ความหมาย กระบวนการ สาเหตุ ผล และเพิ่มการวัดเข้ามาด้วย

ความหมาย

หลังจากที่คาร์ล มาร์กซ์ นำเอาความคิดเรื่องความแปลกแยกที่ผูกพันอยู่กับสภาพสมบูรณ์แบบของจิตวิญญูธลมาสู่การอธิบายกิจกรรมการผลิตในสังคมมนุษย์ แนวความคิดของเขาได้มีอิทธิพลต่อนักสังคมวิทยา (ตลอดจนแวดวงวิชาการอื่น ๆ) เป็นอย่างยิ่ง (Israel. 1976 : 41 - 43)

ความหมายของความแปลกแยกที่แพร่หลายในหมู่นักสังคมวิทยาสมัยแรกคือความหมายตามแนวคิดของ เอดัวร์ ไคม์ (Emile Durkheim) และ เมอร์ตัน (Robert K. Merton) โดยทั้งสองอธิบายความแปลกแยกทางสังคมในแง่ที่เป็นความไร้ระเบียบ (anomie)

เคอร์ไคม์อธิบายความไร้ระเบียบในรูปของสังคมที่ผิดปกติ และมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในส่วนต่าง ๆ ของสังคม อันเนื่องมาจากเกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้างของสังคมหรือการขยายตัวอย่างไม่เหมาะสมขององค์กรทางสังคม หรือเกิดจากเหตุการณ์วิกฤตอย่างใดอย่างหนึ่งเขา (Durkeim. 1970 : 529) กล่าวว่า

...ถ้าคอของความวิกฤตกระทบต่อความเติบโตของอำนาจและความมั่งคั่ง ก็จะทำให้เงื่อนไขของชีวิตและวิถีการที่จะบรรลุเป้าหมายเปลี่ยนไปด้วย เนื่องจากเป้าหมายขึ้นอยู่กับแหล่งทางสังคม ซึ่งผู้ผลิตแต่ละชั้นมีต่างกัน เกณฑ์การกระทำเป็นสิ่งที่น่าเศร้า แต่เกณฑ์ใหม่ก็ใช้การไม่ได้ คนส่วนใหญ่ต้องเสียเวลาในการจำแนกคนและวัตถุกันใหม่ คุณค่าที่เคยนับถือก็กลายเป็นสิ่งที่ไม่มีใครรู้จัก ผู้คนแยกไม่ออกระหว่างความเป็นไปได้กับความเป็นไปได้ ความยุติธรรมกับความไม่ยุติธรรม ความคิดที่ถูกต้องของคลองธรรม

ข้อความข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ความไร้ระเบียบ คือภาวะที่บุคคลตกอยู่ในสภาพที่ผิดเพี้ยนไป ไม่รู้ว่าจะถูก - ผิด การควร - ไม่ควร เป็นอย่างไร

ความหมายของความแปลกแยกอีกแนวหนึ่งเป็นทัศนะของซีแมน (Seeman. 1959 : 783 - 791) เขาอธิบายความแปลกแยกในรูปของการรับรู้หรือการคาดการณ์ (expectancy) ความสัมพันธ์ของสังคม คนอื่น ค่านิยม รวมทั้งตัวเองที่มีต่อตัวเขาเอง ซีแมน แยกกล่าวไว้ 5 ลักษณะด้วยกัน

ลักษณะแรก คือความไร้อำนาจ (Powerlessness) เป็นความรู้สึกว่า ตนเองไม่สามารถกำหนดหรือควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้เป็นไปตามที่ตนปรารถนาได้

ลักษณะที่สอง คือความไร้ความหมาย (Meaninglessness) หมายถึงความไม่สามารถเข้าใจสถานการณ์ที่บุคคลนั้นเกี่ยวข้องอยู่ ด้วยเขารู้สึกว่าสถานการณ์นั้นคลุมเครือหรือกว้างขวางซับซ้อนเกินกว่าตนเองจะรู้ที่มาที่ไป

ลักษณะที่สาม คือความไร้ปทัสฐาน (Normlessness) หมายถึงความรู้สึกว่าพฤติกรรมที่สอดคล้องกับปทัสฐานของสังคมใช้ไม่ได้ผล จึงจำเป็นต้องทำพฤติกรรมที่สังคมไม่ยอมรับ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ลักษณะที่สี่ คือความโดดเดี่ยวทางสังคม (Social Isolation) หมายถึง การมีความเห็นที่สวนทางกับความเชื่อหรือค่านิยมทางสังคม สิ่งที่สังคมเห็นว่าดีมีคุณค่า คนที่มีความแปลกแยกในลักษณะนี้กลับเห็นว่าไม่มีคุณค่า

ลักษณะที่ห้า คือความแปลกจากตนเอง (Self - Estrangement) หมายถึง การขาดความภาคภูมิใจในกิจกรรมของตนเองขาดความพึงพอใจในกิจกรรมที่มีค่าในตัวเอง (intrinsic value) ต้องอาศัยกิจกรรมนำไปสู่รางวัลหรือผลตอบแทนอื่น ๆ เช่นการทำงานเพื่อเงิน แทนการทำงานเพื่อความสุขหรืออิมเมจให้บรรลุถึงความสามารถสูงสุดของตน

ความหมายทั้ง 5 ลักษณะของซีแมนได้กลายเป็นบรรทัดฐานให้ผู้สนใจศึกษาความคิดเรื่องความแปลกแยกในเชิงประจักษ์ (empirical studies) กันมากขึ้น (Seeman. 1976 : 265 - 305) และนักสังคมวิทยาคนอื่น ๆ ก็เสนอความคิดเรื่องความแปลกแยกไม่แตกต่างไปจากกรอบความหมายที่ซีแมนให้ไว้ เช่นแซคท์ (Schacht. 1971 : 153 - 189) กล่าวถึงความหมายของความแปลกแยก 3 ประเด็น คือในความหมายของความไม่พึงพอใจในการทำงาน การขาดการรับรู้คุณค่าภายในของงาน และความสามารถควบคุมกระบวนการทำงานเพื่อจะได้แสดงความสามารถของตนเอง รอส (Rose. 1969 : 394) เห็นว่า ความแปลกแยกหมายถึงความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยและการสูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง ภายใต้การเจริญเติบโตขององค์กรทางสังคม และฟูเออริชท์ (Feuerlicht. 1978 : 36 - 198) เห็นว่า ความแปลกแยกมี 3 ลักษณะ คือความแปลกแยกต่อตัวเอง ความแปลกแยกต่อสังคม และความแปลกแยกต่อกลุ่ม

ดังนั้น ความหมายตามแนวของซีแมน จึงสามารถนำมาเป็นดัชนีชี้ให้เห็นลักษณะของความแปลกแยกในบริบทต่าง ๆ ทางสังคมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความแปลกแยกจากการทำงาน อนึ่ง ดัชนีทั้ง 5 นี้ อาจจะใช้พร้อมกันทั้ง 5 หรือเลือกใช้บางดัชนีก็ได้ (Seeman. 1967 : 105 - 123; Ransford. 1968 : 581 - 591; Fischer. 1973 : 311 - 326)

สาเหตุ

จากการพิจารณาความแปลกแยกในการทำงานในมิติของสังคมวิทยาทำให้สรุปสาเหตุของความแปลกแยกในการทำงานได้ 2 ประเภท คือ ปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่แปลกแยกหรือเรียกว่า ปัจจัยเชิงภาววิสัย (objective condition) ซึ่งปรากฏอยู่ในสังคมและโครงสร้างของกระบวนการ

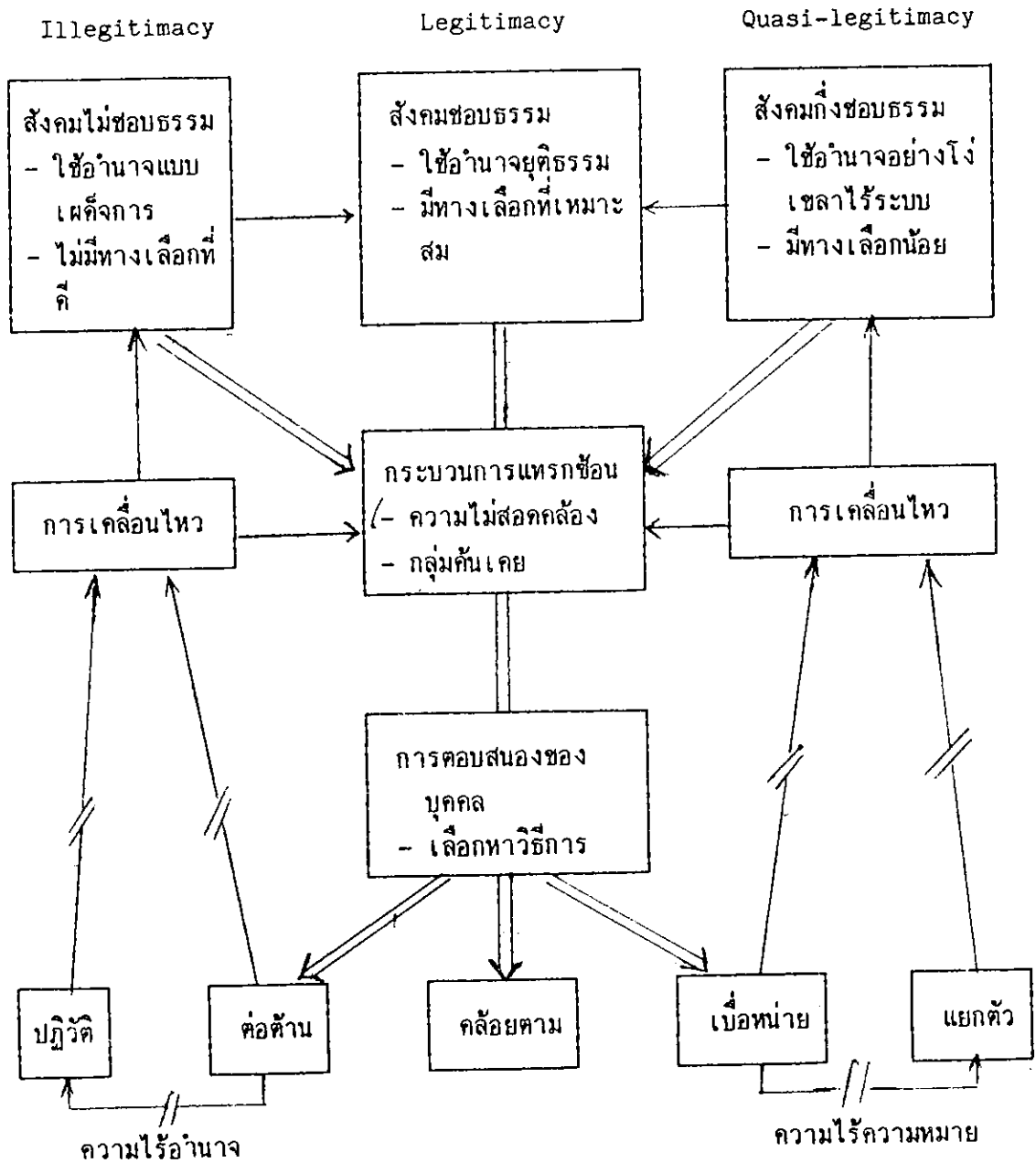
การทำงาน เช่นความสัมพันธ์ของบุคคล กิจกรรมทางเศรษฐกิจ สภาพการทำงาน และตัวผลงานที่อยู่เหนือการบังคับควบคุมของคน ส่วนปัจจัยภายใน หรือปัจจัยเชิงอัตวิสัย (subjective condition) อันเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทางจิตวิทยาของมนุษย์ เช่น การรับรู้ การคาดหวัง ทัศนคติ ตลอดจนสุขภาพจิตอื่น ๆ

มาคริดิส (Macridis. 1980 : 246 - 247) กล่าวถึงปัจจัยภายนอกที่เป็นสาเหตุให้เกิดความแปลกแยกในการทำงาน ประการแรกคือ การย้ายจากสังคมหนึ่งมาสู่สังคมหนึ่ง โดยเกิดขึ้นกับคนที่เคยอยู่ในสังคมขั้นพื้นฐาน (primary group) ที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัวสูง เมื่อมาอยู่ในสังคมใหม่ที่ซับซ้อนขึ้นจะเกิดความแปลกแยก ประการที่สอง คือสภาพการทำงานที่เน้นความสำคัญของกฎเกณฑ์ตายตัว ความสำคัญของวัตถุและสิ่ง หรือไม่ให้ความสำคัญแก่คุณค่าทางจริยะหรือคุณค่าของจิตใจ ประการที่สาม คือ สภาพการทำงานที่ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ทำงานได้เป็นเจ้าของผลผลิตที่ตนเองสร้างขึ้นมา และไม่มีเสรีภาพในการตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานซึ่งเป็นสาเหตุที่กล่าวสอดคล้องกับนักสังคมวิทยาคนอื่น ๆ แต่ตามทัศนะของมาคริดิส ทำให้เห็นความสำคัญของตัวแปรพื้นเพดั้งเดิมของครู สภาพความเคร่งครัดในกฎระเบียบสภาพการทำงานแบบเผด็จการหรือประชาธิปไตย

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพื้นเพดั้งเดิมนั้น คิงส์ลีย์ (Kingsley. 1983 : 143 - 144) ยังกล่าวเลยไปถึงความขัดแย้งของค่านิยมและวัฒนธรรมดั้งเดิมกับค่านิยมในรูปแบบของการทำงานสมัยใหม่ซึ่งมักพบในประเทศที่กำลังพัฒนา เช่นความผูกพันในครอบครัวและเครือญาติอาจจะขัดแย้งกับความจงรักภักดีในงาน การให้รางวัลด้วยวัตถุและการควบคุมด้วยระบบงานแบบไม่เห็นแก่หน้า (impersonal bureaucratic control) จะนำไปสู่การขัดแย้งกับค่านิยมของความร่วมมือช่วยเหลือกัน การยอมตาม (comformity) และการยอมรับในระบบอาวุโส เป็นต้น ดังนั้นการทำงานในระบบราชการของไทยจึงน่าจะมีความขัดแย้งเหล่านี้อยู่ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองที่เจริญทางวัตถุและเทคโนโลยีสูงสุด ย่อมต้องมีค่านิยมในการทำงานแบบใหม่ที่เคร่งครัดกับกฎราชการจนลดความสำคัญของบุคคลลง

แต่เฮจดาและทราวิส (Hajda and Travis. 1981 : 211 - 229) มีความเห็นว่า การให้ความสำคัญแก่กฎระเบียบนั้นอาจจะยังไม่ใช่เหตุสำคัญ เพราะเขาทั้งสองเห็นว่า สิ่งที่ต้องพิจารณาร่วมกันคือความชอบธรรมในการใช้ระเบียบนั้น โดยเขาเห็นว่าสังคมที่ใช้อำนาจอย่างชอบธรรมคือสังคมที่มีการใช้กฎระเบียบและหลักการทางศีลธรรมอย่างมีเหตุผล อยู่กันด้วยคุณธรรม

ไม่ได้อยู่ด้วยความหวาดระแวง ส่วนสังคมแบบไม่ชอบธรรม (illegitimacy) เป็นการบังคับปกครองกันด้วยความไม่ยุติธรรม เผด็จการ มีการใช้กฎเกณฑ์แบบเผด็จการซึ่งผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับ อำนาจต่าง ๆ รวมศูนย์อยู่ที่หัวหน้า ผู้บังคับบัญชารู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เขาปรารถนา กับสิ่งที่เขาต้องปฏิบัติตาม รู้สึกว่าถูกหลอกลวง เบื่อหน่าย และรู้สึกว่าตนเป็นเพียงวัตถุภายใต้การกระทำของคนอื่น ส่วนสังคมกึ่งชอบธรรม (quasi - legitimacy) มีสภาพของความเหลวไหล ไร้สาระ ไร้ระบบ เหตุการณ์ต่าง ๆ ถูกปล่อยไปตามสถานการณ์ ขาดทิศทางในการเลือกที่มีความหมาย ผู้บังคับบัญชาขาดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน หรือขาดความสามารถในการดำเนินงานให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ควรเป็น ใน 2 แบบหลัง ย่อมทำให้เกิดความแปลกแยกในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งไร้ความหมาย และความรู้สึกไร้อำนาจขึ้น (ภาพประกอบ 1)



ภาพประกอบ 1 แสดงเหตุและผลของความไร้อำนาจ และความไร้ความหมายแบบที่ 1

หมายเหตุ

- ====> หมายถึง กระบวนการที่เป็นเหตุ
- ==//> หมายถึง วงจรข้อมูลย้อนกลับ
- ====> หมายถึง ปราบปรามได้ยาก

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยสำคัญที่เสจคาและทราวิสเน้นก็ยังคงเป็นเรื่องการใช้อำนาจ การให้ความสำคัญแก่บุคคล การให้ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยชี้ให้เห็นว่า ถ้าปัจจัยเหล่านี้เป็นไปในลักษณะของการให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างถูกต้องคล่องธรรม สมาชิกในสังคมนั้นก็จะมี ความแปลกแยกน้อย

กระบวนการ

ในทัศนะของซีแมนองค์ประกอบสำคัญของการเกิดความแปลกแยกคือคุณค่าของผลตอบแทน พฤติกรรม และการคาดการณ์อนาคต (Seeman. 1959 : 791) ถ้าองค์ประกอบทั้ง 3 ปรากฏออกมาในแง่ลบก็แสดงให้เห็นว่ากำลังเกิดความแปลกแยก ซึ่งในทัศนะของปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ (ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ 2526 : 12 - 13) เห็นว่ากระบวนการของความแปลกแยกมี 2 ด้าน ด้านหนึ่งคือกระบวนการที่ทำให้คนในสังคมถูกควบคุมด้วยอำนาจแปลกแยกภายในตัวคนอันจะนำไปสู่ การไม่สามารถกำหนดแนวทางให้ชีวิตของตนได้ อีกด้านหนึ่ง หมายถึงกระบวนการที่ทำให้คนใน สังคมต้องแยกจากส่วนต่าง ๆ ในสังคมเช่นถูกแยกออกจากมนุษย์ด้วยกัน ถูกแยกจากวัตถุและระบบ การผลิตของสังคม กระบวนการด้านที่สองตามทัศนะของปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ สอดคล้องกับทัศนะ ของ กูด (Cook. 1981 : 76) ที่เห็นว่าความแปลกแยกเป็นเรื่องของการแยกจากส่วนต่างๆ ของสังคม คือการควบคุม การคาดการณ์ ค่านิยม บุคคลอื่น รวมถึงตนเองด้วย และ ทัศนะของ เฮจคา (Hajda. 1961 : 758 - 759) ที่เห็นว่า ความแปลกแยกเป็น "การแยกออกจาก" ส่วนสภาพทรงกันข้าม คือการบูรณาการ (integration) หรือการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

✕ ในกระบวนการทำงานนั้น แซคท์ (Schacht. 1971 : 153 - 189) อธิบายให้เห็น กระบวนการเกิดขึ้นของความแปลกแยก 3 ลักษณะ ลักษณะแรก คือ การเกิดความไม่พึงพอใจใน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ไม่ได้รับการยอมรับนับถือหรือไม่ให้การยอมรับนับถือผู้อื่น ขาดโอกาสใน การเลื่อนขั้นตำแหน่งเป็นต้น ลักษณะที่สอง คือการทำงานโดยหวังผลตอบแทนในรูปอื่น ไม่ใช่คุณค่า ของผลผลิตเอง ลักษณะที่สามคือความไม่สามารถควบคุมกระบวนการทำงานได้เนื่องจากระบบการ ทำงานใหญ่โตซับซ้อน หรือตกอยู่ในการควบคุมของผู้มีอำนาจเหนือกว่า ซึ่งคล้ายกับทัศนะของโรส (Rose. 1969 : 394) ที่เห็นว่าคนทำงานจะสูญเสียความเป็นตัวของตัวเองและความสำคัญของ ตนเองไปภายใต้องค์กรที่เจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ฟูเออริชท์ (Feuerlicht. 1978 : 36 - 198) ก็มีทัศนะเช่นเดียวกันว่าความแปลกแยกเป็นอาการทางจิต ที่รู้สึกว่าคุณสูญเสียความเป็น

ตัวของตัวเอง สูญเสียความสามารถในตัวเองแล้วขยายขอบเขตความรู้ลึกไปสู่ความรู้ที่ไม่ลบก
ภัย ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ และความรู้สึกเป็นคนละพวกกับบุคคลบางกลุ่ม .

ในปัจจุบัน องค์ประกอบต่าง ๆ ของกระบวนการความแปลกแยกกำลังเกิดขึ้นในกระบวนการ
การทำงานสอนของครูเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะการทำงานของครูในโรงเรียนทั้งหลายถูกควบคุม
ด้วยอำนาจภายนอกและด้วยบุคคลอื่น จนทำให้ครูขาดความเป็นตัวเอง และสูญเสียความสำคัญใน
กระบวนการเรียนการสอนมากขึ้น ตัวอย่างที่ชัดเจนที่สุดที่แสดงให้เห็นถึงบทบาทของกลวิธีการควบคุมที่ดี
ต่อโรงเรียนก็คือการพัฒนาการใช้วัสดุหลักสูตรที่จัดหามาเป็นชุด ๆ ปัจจุบันแทบจะเป็นไปไม่ได้เลย
ที่เราจะเดินเข้าไปในห้องเรียน โดยไม่เห็นกล่องใส่วัสดุสำเร็จรูปของวิชาวิทยาศาสตร์ สังคม
ศาสตร์ คณิตศาสตร์ และการอ่านวางตั้งซ้อน ๆ กันอยู่บนโต๊ะ โรงเรียนหนึ่ง จะซื้อวัสดุการสอน
มาตรฐานทั้งชุด ตั้งแต่จุดประสงค์ เนื้อหาการสอน และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้สอนทั้งหมด ชุดการสอน
สำเร็จรูปเหล่านี้มีการกำหนดบทบาทของครูและนักเรียน การวิเคราะห์และการทดสอบผลการเรียน
ของนักเรียนไว้ล่วงหน้า (ไมเคิล 2529 : 149)

นักเรียนสามารถใช้ชุดการสอนนี้โดยไม่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับครูหรือเพื่อน ความก้าวหน้า
ของการเรียนขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคนครูทำหน้าที่เป็นผู้จัดการทั่วไป ซึ่งทำให้สถานการณ์
การทำงานของครูกลายเป็น "งานทั่ว ๆ ไป" ที่ใคร ๆ ก็สามารถทำได้ (ไมเคิล 2529 :
152)

พัฒนาการของกระบวนการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญแก่เทคโนโลยี และวัสดุอุปกรณ์
สำเร็จรูปเช่นนี้เกิดขึ้นในระบบโรงเรียนทั่วไป รวมทั้งในกรุงเทพมหานครด้วย เป็นดัชนีที่ชี้ให้เห็น
ถึงการควบคุมพฤติกรรมและการจัดการเรียนการสอนภายในห้องเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบ
โรงเรียนกำลังถูกควบคุมกระบวนการผลิต บนพื้นฐานความคิดเกี่ยวกับการควบคุมกระบวนการผลิต
ในระบบโรงงาน ครูผู้สอนจึงสูญเสียอำนาจในการควบคุมหลักสูตร และทักษะการเรียนการสอน
คล้ายกับคนงานที่สูญเสียตนเองไปในกระบวนการทำงาน อันเป็นกระบวนการของการเกิดความ
แปลกแยกในการทำงาน

ในเรื่องนี้ กิงส์เลย์ (Kingsley. 1983 : 143 - 144) ได้กล่าวถึงความแปลก
แยกในองค์กรการทำงานสมัยใหม่ ในประเทศกำลังพัฒนาไว้อย่างชัดเจนว่า คนทั่วไปมักคิดว่าการ
จัดให้มีระบบควบคุมจากภายนอกอย่างเข้มแข็ง มีการสร้างแรงจูงใจสูง มีทักษะทางเทคโนโลยีสูง

มีระบบการนิเทศที่จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น แต่ความจริงมิได้เป็นเช่นนั้นทั้งนี้เพราะคนทำงานขาดความมีลักษณะเฉพาะของตนเอง (personal identification) ขาดความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของงานที่ตนทำกับเป้าหมายขององค์กร

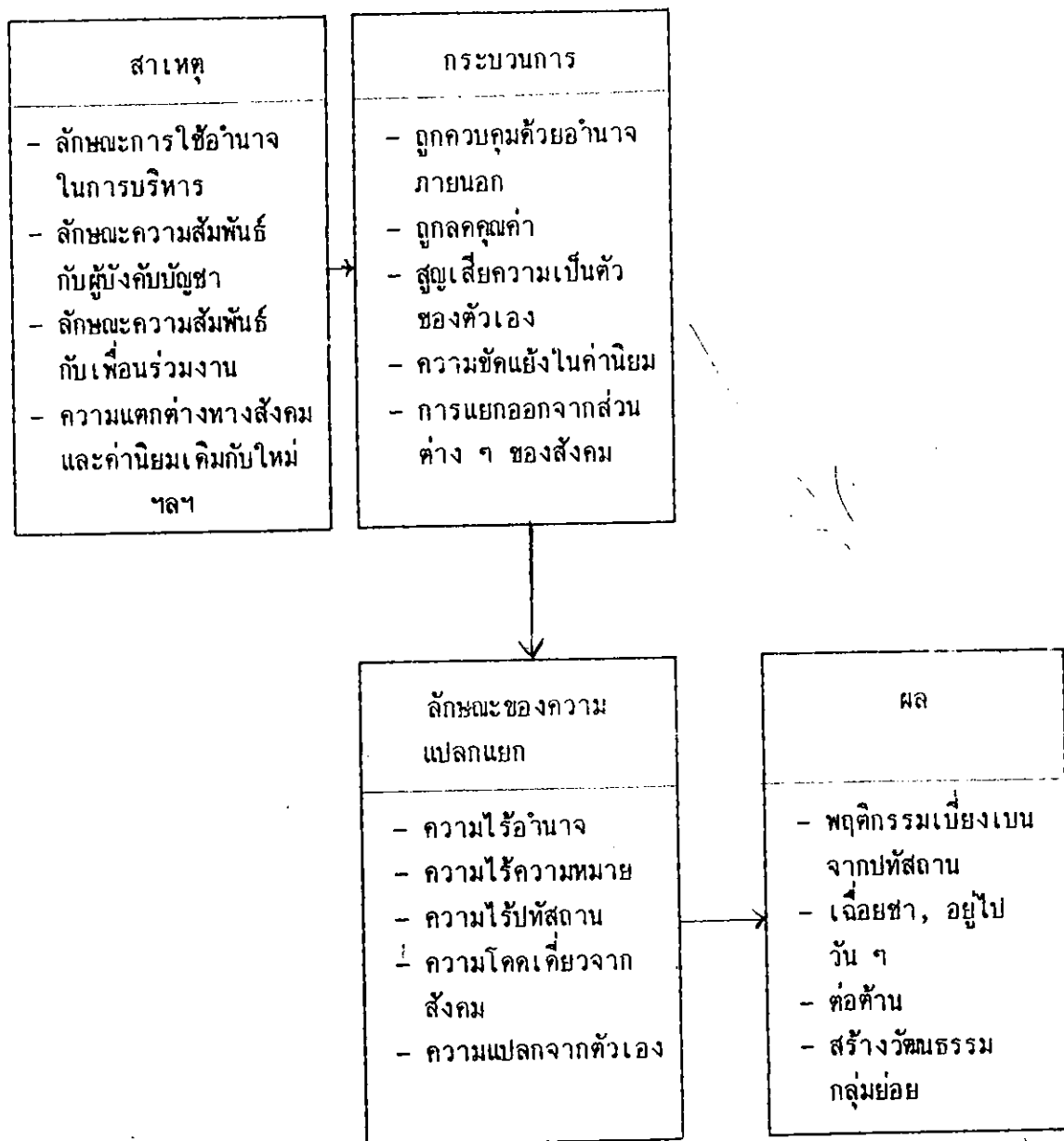
กล่าวได้ว่าความแปลกแยกในการทำงานเกิดขึ้นในกระบวนการทำงานที่มีลักษณะของการควบคุมด้วยอำนาจภายนอกตัวผู้ทำงาน จนทำให้ผู้ทำงานรู้สึกสูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง ถึงแม้ว่าจะมีตัวเสริมแรงต่าง ๆ มากเพียงใดก็ยังทำให้เกิดความแปลกแยกได้ เพราะความแปลกแยกเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในจิตใจของคนแล้วจึงส่งผลเป็นพฤติกรรม และ การทำงานของครูในโรงเรียนในปัจจุบันนี้ ก็มีลักษณะร่วมเช่นเดียวกับกระบวนการทำงานในโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ พอที่จะทำให้เกิดความแปลกแยกในการทำงานได้

ผลของความแปลกแยก

โดยทั่วไปในทางสังคมวิทยายังไม่ได้กล่าวถึงผลของความแปลกแยกอย่างละเอียดมากนัก เช่นอาจกล่าวเพียงว่าความแปลกแยกทำให้เกิดการต่อต้าน เกิดการกระทำพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากปกติสถาน การสร้างวัฒนธรรมกลุ่มย่อยขึ้น (Hajda and Travis. 1981; Holmes and others. 1971)

สรุป

จากที่กล่าวมาทั้งหมดแสดงให้เห็นว่าความแปลกแยกทางสังคมวิทยามีพื้นฐานมาจากความคิดเรื่องความแปลกแยกในทางปรัชญา โดยมีความคิดของซีแมนเป็นความคิดแม่บทที่ครอบคลุมถึงความคิดแปลกแยกของเคอร์ ไคม์ และเมอร์ตัน ตลอดจนมีอิทธิพลต่อการศึกษาความแปลกแยกในมุมต่าง ๆ เช่น ความแปลกแยกทางการเมือง ความแปลกแยกในการทำงานเป็นต้น ในส่วนของสาเหตุที่สังคมวิทยามักเน้นปัจจัยทางด้านาววิสัย หรือปัจจัยภายนอกตัวบุคคล เช่นองค์ประกอบในกระบวนการทำงาน องค์ประกอบทางสังคมส่วนผลนั้นกล่าวถึงพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากปกติสถานของสังคมและพฤติกรรมต่อต้าน ข้อเสนอแนะในรูปภาพประกอบได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 สรุปความคิดเกี่ยวกับความแปลกแยกในการทำงานจากค่านิยมวิทยา

ความแปลกแยกในมิติทางจิตวิทยาสังคม

สิ่งที่ได้กล่าวไปแล้วว่า ความคิดทางด้านสังคมวิทยานั้นสนใจศึกษาความแปลกแยกในแง่ที่เป็นภาววิสัยหรือปัจจัยภายนอกตัวบุคคลมากกว่าปัจจัยภายในตัวบุคคล แต่ความแปลกแยกยังมีลักษณะสำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือปัจจัยด้านอัตวิสัยหรือปัจจัยด้านจิตลักษณะในตัวบุคคล ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำเอาจิตลักษณะอันเป็นด้านบวกที่ตรงข้ามกับองค์ประกอบย่อย ๆ ของความแปลกแยกในแง่สังคมวิทยามาศึกษาแทนองค์ประกอบทางสังคมวิทยาซึ่งล้วนแต่เป็นองค์ประกอบด้านลบทั้งสิ้น 4 ประการ คือ ความเชื่ออำนาจในตน ใช้ศึกษาแทนความรู้สึกไร้อำนาจ ความภาคภูมิใจในตนเอง ใช้ศึกษาแทนความแปลกแยกจากตนเอง การสนับสนุนจากสังคม ใช้ศึกษาแทนความโดดเดี่ยวจากสังคม หักกันคิดต่อสภาพการทำงาน ใช้ศึกษาแทนความรู้สึกไร้ความหมายความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ แต่ละจิตลักษณะมีรายละเอียดดังนี้

ความเชื่ออำนาจในตน - นอกตน

ทางสังคมวิทยาเห็นว่า ความไร้อำนาจคือความรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถกำหนดหรือควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้เป็นไปตามที่ตนปรารถนาได้ เป็นความหมายเดียวกับความคิดเรื่องความเชื่ออำนาจในตน - นอกตน (internal-external control) ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้สังคม (social learning theory) ตามคำอธิบายของรอตเตอร์ (Rotter, 1966 : 1 - 28) ซึ่งเป็นเจ้าของความคิดเรื่องความเชื่ออำนาจเห็นว่าทฤษฎีการเรียนรู้สังคมเชื่อว่า การคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต (expectancy) เกิดจากมีตัวเสริมแรงมาทำให้เชื่อว่าผลของการกระทำหรือเหตุการณ์ในอนาคต จะเป็นเช่นเดียวกับกระบวนการเกิดขึ้นของเหตุการณ์เช่นนั้นที่เคยเกิดมาแล้ว ดังนั้น รอตเตอร์ จึงเชื่อว่า เราสามารถแบ่งคนได้ 2 ประเภท ตามการรับรู้และการคาดการณ์ของเขา คือถ้าบุคคลหนึ่งรับรู้ว่ามีเหตุการณ์ที่เขาเกี่ยวข้องเกิดจากทักษะและความสามารถของตนเอง บุคคลนี้เป็นผู้มีความเชื่ออำนาจในตนเอง แต่ถ้าบุคคล

นั้นรับรู้ ว่า เหตุการณ์ที่เขาเกี่ยวข้องเกิดขึ้นจากโชคชะตา หรืออำนาจของบุคคลอื่น หรืออยู่พ้นจากความสามารถของตนเอง บุคคลนั้นเป็นผู้มีความเชื่ออำนาจนอกตน รอตเตอร์ (Rotter. 1966 : 3) ได้ยืนยันว่า ความคิดเรื่องนี้ตรงกับความคิดเรื่องความแปลกแยกในแง่ความไร้อำนาจตามความคิดทางสังคมวิทยา โดยเขาได้กล่าวอ้างถึงนักสังคมวิทยาหลายคนที่เป็นต้นคิดเรื่องนี้ เช่น มาร์กซ์ แมกซ์ เวเบอร์ เคอเคม ซีแมน และคนอื่น ๆ ที่พยายามสร้างเครื่องมือวัดความไร้อำนาจอย่างสอดคล้องกับการวัดความเชื่ออำนาจ และในคอนหลังงานวิจัยเรื่องความแปลกแยกในการทำงานกับพฤติกรรมการดื่มสุรา ซีแมนก็ใช้เครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจของรอตเตอร์วัดความรู้สึกไร้อำนาจ (Seeman and Anderson. 1983)

สาเหตุของความเชื่ออำนาจในตน - นอกตน

งานวิจัยที่ตอบปัญหาในแง่สาเหตุของความเชื่ออำนาจใน - นอกตนโดยส่วนใหญ่มักศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเด็ก เช่นงานวิจัยของสตีเฟน และคณะ (Stephens and Delys. 1973) ที่ศึกษาโดยการสัมภาษณ์เด็กอายุ 3 ขวบ เพื่อดูว่า ความเชื่ออำนาจสัมพันธ์กับสติปัญญาและความสัมพันธ์ของพ่อแม่กับลูกหรือไม่ เขาสรุปว่า ความเชื่ออำนาจในตน สัมพันธ์กับสติปัญญา และความสัมพันธ์ของพ่อแม่ที่แสดงออกในรูปของความอบอุ่น ความเอาใจใส่ และสิ่งที่เขาเรียกว่าพฤติกรรมดี ๆ อื่น ๆ ของพ่อแม่ มีความสัมพันธ์กับความเชื่ออำนาจในตนของลูก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอเล็กซานเดอร์ (Alexander. 1984) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพ กับความเชื่ออำนาจในตน - นอกตน ของนักเรียนระดับ 12 ทั้งผิวขาว ผิวดำ พบว่า ความอบอุ่นที่ได้จากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่ออำนาจนอกตน

ในประเทศไทย มีการศึกษาเรื่องนี้ในกลุ่มชนวัยต่าง ๆ อยู่บ้าง เช่น พจน์ จันทวีระกุล (2515) ศึกษาจากเด็กนักเรียนชั้นประถมปีที่ 4 พบว่า นักเรียนหญิงมีความเชื่ออำนาจในตนมากกว่านักเรียนชาย แต่กรรณา กิจชัยน (2517) ศึกษาจากนักเรียนชั้นประถมปีที่ 5 ในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง จันทรเพ็ญ เจริญผลารักษ์ (2517) และมนตรี อนันตรักษ์ (2517) ศึกษาจากครูไม่พบว่าความแตกต่างระหว่างเพศทำให้ความเชื่ออำนาจแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อค้นพบของทัศนาศ ทองภักดี (2528) ที่ศึกษาจากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในกรุงเทพมหานคร 755 คน พบว่านักเรียนหญิงมีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าชายอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนั้นทัศนาศ ทองภักดี ยังพบอีกว่า ฐานะครอบครัวสูงทำให้เด็กมีความเชื่ออำนาจในตนสูง แต่เด็กในครอบครัว

ปานกลางมีความเชื่ออำนาจในตนไม่ต่างกัน และไม่ต่างจากเด็กในครอบครัวฐานะสูง ระดับการศึกษาของบิดามารดา อาชีพของบิดามารดาทำให้เกิดความแตกต่างในความเชื่ออำนาจ แต่ลักษณะครอบครัวเดี่ยวหรือขยายไม่ทำให้ความเชื่ออำนาจแตกต่างกันและการเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผลทำให้เด็กมีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าการเลี้ยงดูแบบไม่ใช่เหตุผลหรือใช้เหตุผลน้อย

แสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างด้านเพศ ฐานะครอบครัว ระดับการศึกษา และการเลี้ยงดู หรือความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในครอบครัว ทำให้บุคคลมีความเชื่ออำนาจแตกต่างกัน

ในปี 2529 จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ (จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ 2529) ได้วิจัยคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน เพื่อศึกษาจิตลักษณะของข้าราชการพลเรือนบรรจุใหม่และระดับกลางจำนวน 1,253 คน โดยมีจิตลักษณะความเชื่ออำนาจภายในตนรวมอยู่ด้วย ปรากฏผลดังนี้คือ สถานภาพการเป็นข้าราชการ เป็นตัวทำให้เกิดความแปรปรวนในความเชื่ออำนาจในตนเกือบทุกกลุ่ม คือข้าราชการระดับกลางจะมีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าข้าราชการบรรจุใหม่ แต่ในเพศหญิง ข้าราชการบรรจุใหม่กลับมีสูงกว่า ในกลุ่มข้าราชการที่อยู่ในจังหวัดที่เจริญแล้ว ข้าราชการที่การศึกษาสูงจะมีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาค่ำ และพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความเชื่ออำนาจในตนใน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มรวม กลุ่มข้าราชการจังหวัดเจริญมาก กลุ่มข้าราชการมีการศึกษาค่ำ กลุ่มข้าราชการมีการศึกษาสูง โดยพบว่า ข้าราชการชายมีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าข้าราชการหญิงอย่างมีนัยสำคัญ

จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ ได้ทดสอบใช้ตัวแปรภูมิหลัง 9 ด้าน เช่น อายุ

บุคคล จำนวนผู้อยู่ในอุปการะของผู้ตอบ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว เป็นต้น สถานภาพการเป็นข้าราชการ 9 ด้าน เช่น อายุราชการ จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ระดับซี เป็นต้น รวมเป็น 18 ด้าน กับตัวแปรการได้รับการพัฒนาและรางวัลในการทำงานราชการ 21 ด้าน เช่น จำนวนครั้งที่เงินเลื่อนชั้น 2 ชั้น จำนวนครั้งที่ได้รับรางวัลยกย่อง การได้รับการศึกษาขณะรับราชการ เป็นต้น พบว่า ในข้าราชการกลุ่มใหม่ ตัวแปรทั้ง 18 ตัว มีอำนาจในการทำนายความเชื่ออำนาจในตน 8.2% ในข้าราชการเก่าทำนายได้ 16.55% แต่เมื่อใช้ตัวแปรทั้ง 39 ตัว ทำนายในกลุ่มข้าราชการเก่าทำนายได้ 19.86% โดยมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นตัวทำนายสำคัญ และอายุราชการรองลงมา

ข้อค้นพบของจินตนา บิลมาส และคนอื่น ๆ สอดคล้องกับความคิดของ สตริกแลนด์ (Strickland. 1977 : 257) ที่เห็นว่า เพศและลักษณะที่มีอยู่ก่อนแล้วในบุคคล มีผลต่อลักษณะความเชื่ออำนาจที่เกิดจากการทำงาน

กระบวนการของความเชื่ออำนาจในตน - นอกตน

ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้สังคมของรอตเตอร์ ความคิดเรื่องนี้เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์มีความสัมพันธ์กับกระบวนการรับรู้ลักษณะของตัวเสริมแรง ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชื่อว่า ผลตอบแทนอันหนึ่งที่ได้มาจากพฤติกรรมของบุคคลย่อมก่อให้เกิดความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนเช่นเดียวกันจากพฤติกรรมอันใหม่ การคาดการณ่นี้เกิดขึ้นจากพฤติกรรมเดิมพฤติกรรมเดียว แล้วขยายไปสู่พฤติกรรมอื่น ๆ จนกลายเป็นทัศนคติหรือบุคลิกภาพ

ตามทัศนะของแฟร์ส (Strickland. 1977 : 220-221 citing Phares. 1957) การรับรู้ปัจจัยควบคุม (locus of control) มีความสัมพันธ์กับการคาดหวังถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงานถ้าบุคคลเชื่อว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับทักษะของตน เขาก็จะพิจารณาความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานในอดีตเพื่อนำมาเป็นแนวทางแก้ไขงานในอนาคต ส่วนคนที่เชื่อว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับโชคชะตา หรือสิ่งอื่น ๆ เขาก็จะปล่อยให้ผลของงานเป็นไปตามโชคชะตา ประเด็นสำคัญในความคิดนี้คือ บุคคลจะทำนายแนวโน้มของความสำเร็จของงาน ตามความเชื่อในเรื่องปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการทางจิตในเรื่องนี้ส่วนใหญ่จะศึกษาความคาดหวังของบุคคลต่อพฤติกรรมที่เขาทำไปว่าจะก่อให้เกิดผลตอบแทนตามที่ตนต้องการหรือไม่ ถ้าบุคคลใดเห็นว่าผลที่ได้รับมิได้เกิดจากการกระทำของเขา หรือมองไม่เห็นความสอดคล้องระหว่างผลตอบแทนกับความพยายามของตนเองบุคคลนั้นจะรับรู้สถานการณ์ว่าเกิดจากอำนาจภายนอก ในทางตรงข้ามถ้าบุคคลใดเชื่อว่าการกระทำของเขาเป็นสิ่งที่ทำให้เขาได้รับ หรือไม่ได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการ บุคคลนั้นก็จะรับรู้สถานการณ์ดังกล่าวว่าเกิดจากอำนาจของตนเอง (Solomon and Oberlander. 1974 : 123)

กล่าวได้ว่ากระบวนการของความเชื่ออำนาจในตน - นอกตน เป็นกระบวนการของการรับรู้อำนาจในการควบคุมผลของการกระทำ และความสอดคล้องของผลกับการกระทำ โดยเห็นว่าอำนาจในการบันดาลให้เกิดผลที่ตนต้องการมี 2 ฝ่าย คือปัจจัยที่อยู่เหนือการควบคุมของตนเองกับ

ปัจจัยความสามารถของตนเอง หลังจากนั้นจึงใช้การรับรู้ในสถานการณ์การกระทำในอนาคต

ผลของความเชื่ออำนาจในตน - นอกตน

การศึกษาความเชื่ออำนาจในแง่ที่เป็นปัจจัยต้นนั้น มีผู้ศึกษาไว้มากพอสมควร ถึงแม้ว่าจะศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูยังมีไม่มากนัก

ในประเทศไทยงานวิจัยทางด้านพัฒนศึกษาศาสตร์เด่น ๆ ที่ศึกษาในเรื่องความเชื่ออำนาจเป็นของ ชีรวัฒน์ นิจนตร (2526) ซึ่งศึกษาความเชื่ออำนาจในตน ในแง่ที่เป็นปัจจัยร่วมกับตัวแปรอื่นคือ ความรู้สึกแออัด ความแร้นแค้นทางจิต ส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตเสื่อมด้านต่าง ๆ จากนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 563 คน และนักศึกษาระดับ ปวช. ชั้นปีที่ 2 จากวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 559 คน พบว่าในกลุ่มนักเรียนที่มีความรู้สึกแออัดสูง และในกลุ่มที่มีความแร้นแค้นทางจิต ความเชื่ออำนาจที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความก้าวร้าวหรือความซึมเศร้าแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามทฤษฎีบูรณาการของเวิร์ทแมนและเบรม (Wortman and Brehm. 1975) ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่า ที่ผลออกมาในลักษณะนี้อาจจะเป็นเพราะการวัดความเชื่ออำนาจเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่านั้น

ตามแนวคิดเชิงทฤษฎีบูรณาการของเวิร์ทแมนและเบรมนั้น ถ้าบุคคลใดรับรู้ว่าคุณสมบัติควบคุมสภาพแวดล้อมของตนได้ จะมีปฏิริยาทางจิตต่างกันสองชนิดคือ ก้าวร้าว และซึมเศร้า ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการควบคุมสิ่งต่าง ๆ ของบุคคลนั้นและดวงเดือน พันธุมนาวิน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2527 : 26 - 27) ให้ความเห็นว่า ความเชื่ออำนาจในตน มีบทบาทร่วมกับการมีสุขภาพจิตดี ในการเป็นตัวเชื่อมระหว่างลักษณะจิตใจบางประการ กับพฤติกรรมของบุคคล เช่น บุคคลจะทำในสิ่งที่ตนเห็นว่าดีก็ต่อเมื่อเขาเชื่อว่า ผลของการกระทำเกิดขึ้นได้ด้วยตัวเขาเอง ส่วนคนที่เชื่ออำนาจนอกตนจะทำในสิ่งที่ตนเห็นว่าดีน้อยกว่า

งานวิจัยระดับปริญญาเอกในประเทศไทยอีกชิ้นหนึ่ง ที่ศึกษาเรื่องความเชื่ออำนาจในตนนอกตน คืองานวิจัยของรัตน ประเสริฐสม ซึ่งศึกษาจากนักเรียนชั้น ป. 5 และ ป. 4 ชั้นละ 160 คน พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนไม่ทำให้เกิดความแตกต่างในด้านพฤติกรรมอนามัย ถึงแม้ว่าจะนำตัวแปรการฝึกการรับรู้ผลของความพยายามมาพิจารณาแล้วก็ไม่ได้ทำให้พฤติกรรมทางอนามัยแตกต่างกัน แต่พบว่าความเชื่ออำนาจภายนอกตนมีความสัมพันธ์ทางลบกับการหยั่งรู้เวลาในอนาคต ($r = -.22, p = <.05$) ความรู้เรื่องสุขภาพพลานามัย ($r = -.25, p = <.05$) และความ

พยายาม ($r = -.14$, $p = <.01$) ซึ่งสอดคล้องกับการค้นพบของซีแมนและซีแมนกับคณะที่ศึกษาจากคนที่อยู่ในระหว่างการควบคุมความประพฤติพบว่า คนที่มีความเชื่ออ่านาจนอกตนสูงจะมีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลในเรื่องการคุมความประพฤติ ($r = -.23$) และรู้ข้อมูลการจองจำที่ต่ำ ($r = -.16$) (Seeman. 1963 : 270 - 284) และจากการศึกษาคนไข้ในโรงพยาบาลก็พบว่า คนไข้กลุ่มที่มีคะแนนความเชื่ออ่านาจนอกตนสูงจะแสวงหาความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาล หรือสุขภาพของตนเองน้อย (Seeman and Evans. 1962 : 772-782) เขายังตั้งข้อสังเกตว่า การศึกษาความแปลกแยกในแง่นี้มีความสำคัญมาก เพราะคนที่แปลกแยกในแง่นี้จะหันเหความสนใจจากการเรียนรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับตนเองไปสู่กิจกรรมการเมืองที่รุนแรง การไว้วางใจอย่างรุนแรงแทนการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับข้อมูลที่แท้จริง

งานวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษาความเชื่ออ่านาจนอกตนจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูคืองานวิจัยของจันทร์เพ็ญ เจริญผลารักษ์ (2516) ซึ่งศึกษาจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง จำนวน 128 คน พบว่า ในกลุ่มครูที่มีลักษณะผู้นำสูงจะมีความเชื่ออ่านาจนอกตนสูงด้วย และในกลุ่มผู้มีความเชื่ออ่านาจนอกตนจะมีความเกรงใจสูงโดยจันทร์เพ็ญ เจริญผลารักษ์ให้นิยามความเกรงใจว่า เป็นลักษณะเชื่อความรู้ลึกของบุคคลที่ใช้เพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้คงที่หรือดีขึ้น ในปี 2517 มนตรี อนันตรักษ์ (2517) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบควบคุมจากภายใน - ภายนอกตน (I-E control) ทัศนคติทางวิทยาศาสตร์ และความเชื่อโชคลางในกลุ่มผู้มีอาชีพครู โดยศึกษาจากครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรมสามัญศึกษา จำนวน 319 คน ในจังหวัดจันทบุรี พบว่า ค่าของการควบคุมภายใน (หรือการเชื่ออ่านาจนอกตน) มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติทางวิทยาศาสตร์ ($r = .33$) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเชื่อโชคลาง ($r = -.25$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้ง 2 ค่า แสดงให้เห็นว่า ลักษณะความเชื่ออ่านาจนอกตนจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะที่พึงปรารถนาต่าง ๆ ของสังคมไทยเช่น ความเป็นผู้นำ ความเกรงใจ ทัศนคติแบบวิทยาศาสตร์ และความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมที่ตนเองเข้าไปเกี่ยวข้อง ส่วนความเชื่ออ่านาจนอกตนจะมีลักษณะที่ตรงกันข้าม ซึ่งสอดคล้องกับ ควงเคือน พันธุมนาวัน และสตรีกแลนค์ (ควงเคือน พันธุมนาวัน 2529; Strickland. 1977) ที่เห็นว่า คนที่มีความเชื่ออ่านาจนอกตน จะเป็นคนที่มักกลัวใจ เริ่มทำกิจการต่าง ๆ เพราะเชื่อว่าจะทำให้เกิดผลตามต้องการได้ด้วยตนเอง อันเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ

ในต่างประเทศ มีชิลลิง (Meehling. 1982) ศึกษาผลของความเชื่ออำนาจในตนร่วมกับความภูมิใจในตน (self-esteem) และตัวแปรภูมิหลังบางตัวที่มีต่อภาวะบีบคั้น (stress) จากครูจำนวน 430 คน ใน 12 โรงเรียนในเขตชานเมือง พบว่าความเชื่ออำนาจในตนเมื่อรวมกับตัวแปรอื่น ๆ สามารถทำนายภาวะบีบคั้นได้ถึง 62% แสดงให้เห็นว่าความเชื่ออำนาจในตนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะบีบคั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โซว (Soh. 1986 : 257 - 258) ซึ่งเห็นว่า ภาวะบีบคั้นเรื่องงานมักเกิดขึ้นเสมอในงานอาชีพให้บริการและงานการสอน จากการศึกษากลุ่มอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค 74 คน ครูโรงเรียนมัธยม 40 คน ในสิงคโปร์ เขาพบว่าครูอาจารย์ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีภาวะบีบคั้นอันเกิดจากพฤติกรรมนักเรียน และความสัมพันธ์กับเพื่อนต่ำกว่าพวกเชื่ออำนาจนอกตน

แต่ในปี 1985 บราวน์ (Brownne.1985 : 3690-A) ศึกษาความเชื่ออำนาจในตนจากนักศึกษาคูวิชาเอกประถมศึกษา จำนวน 64 คน ไม่พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน - นอกตน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ถึงแม้พวกที่เชื่ออำนาจในตนจะมีแนวโน้มสูงกว่า

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความเชื่ออำนาจในตนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะบีบคั้นในการท างานหน้าที่ครู โดยครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะรู้สึกว่าจะตนอยู่ในภาวะบีบคั้นต่ำกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจนอกตนและจะทำงานอย่างได้ผลมากกว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน ข้อเสนอแนะได้รับการยืนยันจากงานวิจัยเรื่องความแปลกแยกในงานของ วาร์เลย์ (Warley. 1983 : 3548)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2526 : 26) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับข้าราชการไทยโดยทั่ว ๆ ไปไว้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนของข้าราชการจะลดลงเมื่อรับราชการไประยะหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องด้วยระบบการทำงานที่มีกฎระเบียบเข้มงวด และการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และจากการสัมมนาทางวิชาการที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน เมื่อ พ.ศ. 2527 ก็ได้ข้อสรุปที่ยืนยันความเห็นนี้ว่าในปัจจุบันมีปัญหาเรื่องความเชื่ออำนาจในตนในตัวข้าราชการ ข้าราชการส่วนหนึ่งเป็นผู้มีความเชื่ออำนาจนอกตนจึงทำให้เกิดพฤติกรรมไม่พึงปรารถนาต่าง ๆ เช่นการสร้างกลุ่ม แบ่งพรรคแบ่งฝ่าย ใช้ระบบเส้นสายแสวงหาผลประโยชน์ที่ได้มาอย่างง่าย ๆ หรืออย่างผิด ๆ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน 2527)

การวัดความเชื่ออำนาจในตน - นอกตน

เพอร์วิน (Pervin. 1980 : 510 - 511) มีความเห็นว่า ลักษณะของบุคคลย่อมแปรเปลี่ยนไปตามการคาดหวังเกี่ยวกับอำนาจของตนเองต่อการควบคุมสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่องของความเชื่ออำนาจในตน - นอกตน ในการวัดความเชื่อเช่นนี้ สามารถทำได้โดยอาศัยเกณฑ์ที่รอตเตอร์ (Pervin. 1980 : 510 citing Rotter. 1966) กล่าวไว้ว่า

เมื่อบุคคลรับรู้ตัวเสริมแรงในลักษณะที่ว่าสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับตัวเขานั้น ขึ้นอยู่กับโชค ความบังเอิญ ชะตากรรมหรือภายใต้อำนาจของบุคคลอื่น หรือไม่สามารถทำนายได้ เนื่องจากช่วยขับเคลื่อนของอำนาจที่อยู่รอบตัว เราสามารถระบุได้ว่าคนที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน ส่วนคนที่เห็นว่า เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวเขาเกิดจากการกระทำของเขา หรือบุคลิกลักษณะที่ค่อนข้างแน่นอนของเขา เราก็ตัดสินได้ว่า เขามีความเชื่ออำนาจในตน

เครื่องมือที่ใช้วัดความเชื่อของรอตเตอร์จะประกอบด้วยข้อความที่ประกอบกันเป็นคู่ ห้าคู่มีความหมายที่ตรงกันข้าม มีเนื้อความคลุมถึงบริบทต่าง ๆ ของชีวิต คำตอบจะมีค่า 2 ค่า คือการเลือกข้อใดข้อหนึ่ง ซึ่งจันทร์เพ็ญ เจริญผลารักษ์ (2516) นำมาประยุกต์ใช้วัดความเชื่ออำนาจในตน - นอกตน ของครูในประเทศไทย

จากการรวบรวมของสตรีกแลนด์ (Strickland. 1977) แสดงให้เห็นว่า หลังจากที่มีการวัดแบบของรอตเตอร์แพร่หลายไปอย่างกว้างขวาง ก็ยังมีนักวิจัยหลายท่านได้สร้างเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในลักษณะที่วัดเจาะจงลงไปถึงความเชื่ออำนาจในตน เช่นงานของ ลีเวนสัน (Levenson. 1972; Levenson and Miller. 1976) ที่ปรับเครื่องมือวัดของรอตเตอร์ จนสามารถใช้ประเมินค่าในลักษณะของมาตราวัดลิเคิร์ต (Likert scale) และใช้ความรู้สึกรับรู้ควบคุมโดยอำนาจของผู้อื่น (powerful others) กับการเกิดขึ้นโดยบังเอิญ (chance or un-ordered) เป็นองค์ประกอบแสดงความเชื่ออำนาจนอกตน แสดงให้เห็นว่าความเชื่ออำนาจ หรือความไร้อำนาจเป็นคัวแปรที่สามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบเป็นผู้รายงานทัศนะของตนเอง เพราะจากการศึกษาของ นีลและเรททิก (Neal and Rettig. 1963) พบว่า การวัดแบบนี้มีค่าความเที่ยงตรง .87 และมีค่าของการแสดงองค์ประกอบ (factor loading) เกินกว่า .50

นอกจากนั้น จินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) ได้สร้างเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตน - นอกตนในสภาพการทำงานข้าราชการชื่อว่าแบบสอบถามเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า ในรูปการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 ค่า ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลยจำนวน 20 ข้อ ผู้ตอบจึงมีคะแนนอยู่ระหว่าง 20 - 120 คะแนน เครื่องมือผ่านการทดสอบหาอำนาจจำแนกมาแล้ว แต่ละข้อมีค่าจำแนก (t) ระหว่าง 4.17 - 7.31 ($p < .01$)

การวิจัยนี้เลือกใช้เครื่องมือของจินตนา บิลมาศ และคณะ และเครื่องมือวัด I - E control ของรอตเตอร์ (Rotter. 1966 : 11 - 12) เป็นพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตนของครู

ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem)

จากทฤษฎีความแปลกแยกของซีแมน ความคิดเรื่องตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของความแปลกแยกซึ่งได้กล่าวมาแล้วในตอนต้น ทั้งนี้เนื่องจากการละทิ้งตนเอง การไม่เข้าใจตนเองตลอดจนการไม่สามารถบรรลุถึงสภาพที่พึงปรารถนาของตนจัดเป็นความแปลกแยกลักษณะหนึ่งที่เรียกว่า ความแปลกแยกจากตนเอง (self-estrangement) ส่วนในทางจิตวิทยาสังคม ความคิดเรื่อง "ตนเอง" ก็เป็นหัวข้อสำคัญอย่างหนึ่งที่นักจิตวิทยาสังคมนำมาอธิบายความเป็นจริงของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องความภาคภูมิใจตนเอง ที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในฐานะที่เป็นจิตลักษณะที่กลับกันของความแปลกแยกในการทำงาน

ความหมาย

ความคิดเรื่องตัวตน เริ่มมีความหมายชัดเจนขึ้น ในหมู่นักจิตวิทยากลุ่ม เกสตัลท์ (the Gestalt psychologists) ซึ่งให้นิยามว่า ตัวตนเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่าง อินทรีย์ (organism) กับสิ่งแวดล้อมเพิร์ลและคนอื่น ๆ (Pearls, Hefferline and Goodman. 1951 : 235) กล่าวว่า "ตัวตนเป็นองค์รวม (the integrator) และเป็นหน่วยรวมของการสังเคราะห์จากอินทรีย์และสิ่งแวดล้อม โดยทำหน้าที่สำคัญสองอย่าง คือค้นหาและสร้างความหมายให้แก่ตัวเอง"

นักจิตวิทยาอีกท่านที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับตัวตนโดยเน้นความไม่สอดคล้องระหว่างตัวตนที่คาดหวัง กับตัวตนที่เป็นจริง คือ คาร์ล โรเจอร์ (Carl S. Rogers. 1959) โดยเขาเสนอความคิดว่า ความเป็นบุคคลเกิดขึ้นจากการรับรู้สิ่งแวดล้อมและให้ความหมายสิ่งเหล่านั้น การรับรู้และให้ความหมายนี้ได้กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของตัวบุคคล และเป็นช่องทางทำให้เข้าใจตัวบุคคลในสองลักษณะ คือตัวตนที่คาดหวัง (ideal self) ซึ่งเป็นลักษณะที่ตนเองต้องการจะเป็น หรือมีคุณค่าสูงสำหรับตนเอง กับลักษณะของตนเองที่กำลังเป็นอยู่ (Pervin. 1980 : 118-119 citing Rogers. 1959) ความหมายของตัวตนเช่นนี้ มีผู้นำมาเป็นแนวทางศึกษาวิจัยในประเทศไทยอยู่บ้าง เช่น บังอร เสดนต์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง "ตน" อย่างที่คิดว่าอยากเป็น กับ "ตน" ที่คิดว่าเป็นอยู่ ของนักเรียนมัธยมศึกษา อายุ 13 - 16 ปี (บังอร เสดนต์ 2512)

ชเออร์ และคาร์เวอร์ (Scheier and Carver. 1980 : 229 - 251) ได้ชี้ให้เห็นว่า ในตอนหลัง ๆ มีผู้ให้ความสนใจเรื่องตัวตนกันเป็นจำนวนมาก โดยสามารถแบ่งเป็น 2 แนวความหมาย แนวที่หนึ่งคืออัตมโนทัศน์ (self-concept) ในบริบทต่าง ๆ โดยมีความหมายพื้นฐานว่า เอกลักษณ์ (identity) ที่ตนคิดว่าเป็น เช่นตนเองในแง่กายภาพ ในแง่จริยธรรม (moral self) แง่ส่วนบุคคล (personal self) เป็นต้น งานวิจัยแนวนี้เช่นงานของฟิตส์ (Fitts. 1964) แนวที่สองคือกระบวนการเกี่ยวกับตนเอง (self - process) เป็นการพิจารณาตัวตนในลักษณะเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวได้ ภายในกระบวนการของการตอบสนองหรือการรับรู้ข้อมูล การศึกษาเรื่องความภาคภูมิใจในตนเอง (self - esteem) เป็นการศึกษาตามแนวนี้ จึงมีความหมายที่เป็นเรื่องการประเมินคุณค่าของตนเอง (self - evaluation) ด้วยลักษณะที่พึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนาต่าง ๆ เช่น ฉลาดหลักแหลม มีความสามารถในการทำงาน สามารถปรับตัวได้ดี เป็นต้น ถ้าประเมินแล้วพบว่า มีลักษณะที่พึงปรารถนาสูงก็จัดว่าบุคคลนั้นภาคภูมิใจในตนเองสูง ในทางตรงข้าม ถ้าไม่มีก็จัดว่า ภาคภูมิใจในตนเองต่ำ

จากการศึกษาเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัดความภาคภูมิใจในตนเอง ที่นิยมใช้กันอยู่ในงานวิจัยต่าง ๆ ทำให้ เดโม (Demo. 1985 : 1490 - 1502) พบว่า ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองมีสองนัย คือความภาคภูมิใจตามที่รู้สึกเอง (experienced self-esteem) ซึ่งหมายถึงการประเมินค่าของตนเองในแง่ที่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนาโดยรวม ๆ และมีลักษณะคงที่ไม่แปรผันตามเวลาและสถานการณ์ กับความภาคภูมิใจในตนเองตามที่แสดงออกให้ผู้รอบรู้ (presented self-esteem) หมายถึงการประเมินค่าของบุคคลภายในสถานการณ์

เฉพาะหรือสถานการณ์ปัจจุบัน โดยบุคคลอื่นเป็นผู้ประเมิน

อย่างไรก็ตามสามารถกล่าวได้ว่าความภาคภูมิใจในตนเอง คือการประเมินค่าว่าตนเอง ในฐานะที่เป็นบุคคลคนหนึ่ง มีลักษณะต่าง ๆ อันพึงปรารถนาอยู่ในตนเองระดับใด

สาเหตุ

ในแง่ของตัวแปรที่เป็นเหตุปัจจัยของความภาคภูมิใจในตนเองยังไม่มีผู้ใดกล่าวไว้ชัดเจน นัก นอกจากการแสดงความเห็นอย่างกว้าง ๆ ตามแนวทฤษฎีอัตสังกรณี (personal construct theory) ของ เคลลี (Kelly. 1955) โดยให้ความเห็นว่า สภาพทางจิตลักษณะของเราเกิดขึ้นจากความกระตือรือร้นในการค้นหา และการให้ความหมายสรรพสิ่งซึ่งยังไม่มีการจัดระเบียบ คนแต่ละคนเป็นเสมือนพาหนะที่บรรทุกประสบการณ์แห่งการจำแนกแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ที่มีลักษณะเหมือนหรือต่างกัน เช่นความเห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ตัว การทำงานอย่างมีความสามารถ กับการทำงานอย่างไม่มีความสามารถ เป็นต้น (Tageson. 1982 : 64 citing Neimeyer. 1980 : 18) แสดงให้เห็นว่าการอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันย่อมเป็นสาเหตุทำให้การประเมินคุณค่าของตนเองต่างกัน

โฮลเตอร์ (Hoelter. 1985 : 1394) กล่าวว่า การนิยามตนเอง (self - definitions) เกิดขึ้นจากความเป็นสมาชิกของกลุ่มและลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม ถึงแม้ว่าปัจจัยเหล่านี้อาจจะไม่ใช่สาเหตุโดยตรง แต่ก็ เป็นปัจจัยทำให้บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมในลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีการประเมินค่าตนเองแตกต่างกันด้วย ในปี 1984 สไตซ์ และคูลปา (Steitz and Kulpa. 1984) ศึกษา ความสำคัญของตัวแปรเพศและอายุที่มีต่อการประเมินคุณค่าตนเอง ในการทำงานของพนักงานองค์กรวิชาชีพในสหรัฐอเมริกา พบว่า เพศและอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้การประเมินค่าตนเองในงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มเพศหญิงที่สูงอายุมีแนวโน้มประเมินค่าตนเองต่ำกว่าในกลุ่มชาย สูงอายุ และจากการศึกษาการประเมินค่าตนเองของเด็กวัยรุ่น บังอร เสดนนท์ (2512) พบว่า สถานภาพทางสังคมของครอบครัวและเพศ อธิบายการยอมรับคุณค่าของตนเองได้ .08 และ .02 ตามลำดับ โดยน้ำหนักของการอธิบายตกอยู่ที่การอบรมเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผลมากกว่า (.27)

หลักฐานที่กล่าวมาทำให้คาดการณ์ได้ว่า ความแตกต่างด้าน เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน มีผลทำให้เกิดความแตกต่างในความภาคภูมิใจในตนเอง

กระบวนการ

กระบวนการของความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นกระบวนการของการรับรู้และประเมินค่าตนเองในลักษณะที่สัมพันธ์ กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งนักจิตวิทยาบางคนกล่าวว่ามืองค์ประกอบสองประการ คือการรับรู้และการรื้อฟื้นความทรงจำ (recall) (Suinn, Osborne and Wenfree. 1962 : 473 - 474) ซึ่งก่อให้เกิดความสอคล้องในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า คือ สถานการณ์ต่าง ๆ ตามความคิดของ คาร์ทไรท์ (Cartwright. 1956 : 212 - 218) กระบวนการรื้อฟื้นจะทำได้คือสิ่งเร้าที่มีลักษณะสอคล้องกับตนเอง

จากการวิจัยของ อรอนสัน และเมตตี้ (Aronson and Mettee. 1968) ซึ่งศึกษาจากนักศึกษาหญิงจำนวน 45 คน เพื่อทดสอบสมมุติฐานทั่ว ๆ ไป คนที่ได้รับข้อมูลซึ่งทำให้ตนเองต้องลดความภาคภูมิใจในตนเองจะมีพฤติกรรมโกหกมากกว่าคนที่ได้รับข้อมูลซึ่งทำให้มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงขึ้น พบว่า ในกลุ่มคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ มีพฤติกรรมโกหกมากกว่ากลุ่มที่มีปานกลางและสูงอย่างมีนัยสำคัญ (13 คน 9 คน และ 6 คน ตามลำดับ) ซึ่งแสดงให้เห็นความสำคัญของการรับรู้และการรื้อฟื้นความทรงจำที่สอคล้องกับตนเอง และแสดงให้เห็นความสำคัญของความภาคภูมิใจในตนเองที่มีต่อการเลือกปฏิบัติพฤติกรรมที่สอคล้อง หรือไม่สอคล้องกับจริยธรรม

ผลของความภาคภูมิใจในตนเอง

แฮคแมน และคนอื่น (Hackman and others. 1977 : 911) ได้จำแนกโครงสร้างของการทำงานออกเป็นองค์ประกอบ 4 ประการ คือลักษณะของงาน การบริหารองค์กร ลักษณะองค์กรไม่เป็นทางการ และลักษณะของบุคคลโดยแฮคแมนชี้ให้เห็นว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะทำให้พฤติกรรมการทำงานของผู้ทำงานดีขึ้น ในปี 1971 ไรก์แมน และคนอื่น (Ryckman et al. 1971 : 305 - 310) ได้ศึกษาการประเมินค่าของตนเอง ร่วมกับความเชื่ออำนาจและประสพการณ์สำเร็จและล้มเหลวสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานจากนักศึกษามหาวิทยาลัยไมน์ (Maine) จำนวน 145 คน พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองสูงและความเชื่ออำนาจในตนเองจะมีความสัมพันธ์ กับความสามารถในการทำงานของนักศึกษาเหล่านั้นสูง ($r = .05$, $p < .05$) ส่วนกลุ่มในลักษณะอื่น ๆ ไม่มีนัยสำคัญ พวกเขาให้เหตุผลเพิ่มเติมว่าบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวเป็นบุคคลที่สามารถเรียนรู้ประโยชน์จากความผิดพลาดได้เท่ากับจากความสำเร็จและพยายาม

ใช้วิธีแก้ปัญหาใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ในขณะที่คนซึ่งมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำไม่มีคุณสมบัติข้อนี้ เพราะเชื่อว่าคนขาดทักษะและความสามารถที่จะประสบผลสำเร็จ

แคมเบล (Campbell. 1985 : 1097 - 1111) ศึกษาความสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองกับการคาดหวังความสามารถในการทำงานจากนักศึกษาปริญญาตรี ซึ่งจำแนกเป็นกลุ่มที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงและต่ำกลุ่มละ 60 คน พบว่าผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงเท่าไร ก็มีการคาดหวังความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองสูงมากขึ้นเท่านั้น

โมราว่า (Morawa. 1983) ศึกษาความภูมิใจในตนเอง กับแนวโน้มยอมรับการเปลี่ยนแปลงจากครูประถมศึกษาในรัฐคอนเนตทิคัต จำนวน 101 คน พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับการเปลี่ยนแปลง แสดงให้เห็นว่าครูที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นคนที่ยอมรับนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้ง่ายกว่าผู้ที่มีความภาคภูมิใจต่ำ และจากการศึกษาของแฮสแซน (Hassan. 1982) ที่กระทำกับผู้ซึ่งกำลังจะเป็นครูประถมศึกษา จำนวน 98 คน พบว่า กลุ่มผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตัวเองสูง เมื่อได้รับฟังการชักจูงใจเกี่ยวกับการสอนเคมีในแนวใหม่มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติมากกว่าผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองในระดับกลางและต่ำ แสดงว่าผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตัวเองเป็นผู้มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปรับสิ่งที่ดีกว่า

ในแง่ของการทำงานด้วยความพึงพอใจ เฮาเซอร์ (Hauser. 1981) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองกับการทำงานด้วยความพึงพอใจจากครูประถมศึกษา 98 คน พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญ ($r=.27, p<.05$) และความพึงพอใจในการทำงานยังมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการวางแผนเพื่ออนาคต ($r=.25, p<.05$) อีกด้วย แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีความภาคภูมิใจในตัวเองสูงก็จะทำงานด้วยความพึงพอใจไม่รังเกียจหรือเบื่อหน่ายงาน นอกจากนั้นยังเป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผนล่วงหน้า

จากหลักฐานที่กล่าวมาทำให้สรุปได้ว่า ครูที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาและมีแนวโน้มว่าจะทำงานได้ผลดีกว่าผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ

การวัดความภาคภูมิใจในตนเอง

นับแต่เรื่องความคิดเกี่ยวกับตนเองได้รับความสนใจนำมาศึกษา ก็มีเครื่องมือวัดความคิดเกี่ยวกับตนเองและความภาคภูมิใจในตนเองเกิดขึ้นหลายชุด เดโม (Demo. 1985 : 1490 -

1502) ได้นำเอาเครื่องมือที่ใช้กันอยู่อย่างแพร่หลาย มาตรวจสอบความเที่ยงตรงในการวัดความภาคภูมิใจในตนเอง เช่น RSE (Rosenberg Self-Esteem Scale), SEI (Coopersmith Self-Esteem Inventory), INT (Interview), TAT (Thematic Apperception Test) วิธีการวัดที่ใช้วัดมี 3 วิธี คือการให้ผู้ถูกศึกษาเป็นผู้รายงาน (self report) การประเมินค่าโดยบุคคลอื่น และเครื่องมือวัดแบบสะท้อนภาพ (projective instrument) เดิมพบว่า แต่ละวิธีมีเนื้อหาการวัดแตกต่างกัน โดย RSE และ SEI สามารถวัดลักษณะความภาคภูมิใจทางบวกและลบของตนเองโดยรวม ๆ กับการวัดความภาคภูมิใจที่แสดงออกทำให้ผู้อื่นรับรู้โดยการใช่วิธี Q - sort ที่กระทำโดยผู้สังเกตการณ์และการประเมินค่าจากเพื่อน อย่างไรก็ตามผลการตรวจสอบของเขาพบว่า เครื่องมือหนึ่ง ๆ มีความสัมพันธ์กับเครื่องมืออื่นอย่างมีนัยสำคัญอย่างน้อยหนึ่งชนิด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง SEI มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับเครื่องมือวัดทุกชนิดโดยมีค่าสหสัมพันธ์สูงสุดกับ RSE ($r = .58, p < .05$) และมีค่าสหสัมพันธ์ต่ำสุดกับการประเมินโดยผู้สังเกตการณ์ ($r = .18, p < .05$)

ลอร์ และวันเดอร์ลิช (Lorr and Wunderlich. 1986 : 18 - 23) ร่วมกันเสนอแนวทางการวัดการเห็นคุณค่าในตนเองขึ้นมามีอีกแนวทางหนึ่งโดยมีความคิดพื้นฐานว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมี 2 ลักษณะ คือการมองเห็นความสำคัญโดยคนอื่น หรือการได้รับการยอมรับจากสังคมโดยรับอิทธิพลความคิดเรื่องกระจกส่องคน (Looking glass) ของ คูลลีย์ (Cooley. 1982) กับความคิดเกี่ยวกับตนเอง โดยรับอิทธิพลจากความคิดเกี่ยวกับตนเอง 3 ลักษณะ ของ เบิร์นส์ (Burns. 1979) อันประกอบด้วย ลักษณะพื้นฐานซึ่งแสดงถึงการรับรู้ความสามารถ ฐานะ และบทบาทของตน ลักษณะที่สองเรียกว่าตัวตนทางสังคม ซึ่งหมายถึงความคิดของบุคคลที่คิดว่า คนอื่นเขาจะประเมินค่าตนอย่างไร และลักษณะที่สามคือตัวตนในอุดมคติ คือลักษณะที่ตนเองปรารถนาจะเป็น ดังนั้นเขาทั้งสองจึงวัดการเห็นคุณค่าด้วยองค์ประกอบสองตัวคือ ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และความมีชื่อเสียงในสังคม (popularity) พบว่า เครื่องมือวัดทั้งสององค์ประกอบมีสหสัมพันธ์กัน .42 โดยเครื่องมือวัดองค์ประกอบแรกมีค่าความน่าเชื่อถือ .80 และเครื่องมือวัดองค์ประกอบที่สองมีค่าความน่าเชื่อถือ .69 โดยมีความสัมพันธ์กับเครื่องมือวัดความภาคภูมิใจในตนเองของโรเซนเบิร์กเท่ากับ .65 และ .39 ตามลำดับ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือวัดความภาคภูมิใจในตนเองของโรเซนเบิร์ก (Rosenberg. 1965) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น .85 จากการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษา

มหาวิทยาลัย 5,024 คน

จากที่กล่าวมาในส่วนของความภาคภูมิใจในตนเองทำให้สรุปได้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเองหมายถึง การตระหนักในความสามารถ ความสำคัญและความภูมิใจในบุคลิกลักษณะของตนเอง ปัจจัยที่จัดได้ว่าเป็นตัวแปรเหตุที่จะทำให้ความภาคภูมิใจแตกต่างกันได้แก่ ปัจจัยภูมิหลัง เช่น เพศ อายุ สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น ส่วนปัจจัยเชิงผลของความภาคภูมิใจในตนเองได้แก่ พฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาต่าง ๆ และการศึกษาความจริงเรื่องนี้กระทำได้ 3 ทาง คือ ให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้รายงาน ให้ผู้อื่นเป็นผู้ประเมิน และใช้เครื่องมือในการฉายภาพทางจิต

การสนับสนุนจากสังคม (Social Support)

ตามกรอบความหมายของความแปลกแยกนอกจากความเชื่อเกี่ยวกับอำนาจของตน ความคิดเกี่ยวกับตนเองจะมีความสำคัญแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับคนอื่น ๆ ก็เป็นความคิดสำคัญ อีกความคิดหนึ่ง ซีแมน (Seeman. 1959 : 788 - 789) กล่าวถึงความโดดเดี่ยวทางสังคมว่า หมายถึงการคาดการณ์หรือค่านิยมของบุคคลที่มีต่อสังคม ซึ่งจะปรากฏออกมาในรูปของการให้คุณค่าหรือไม่เชื่อถือในเป้าหมายหรือความเชื่อที่ตนในสังคมทั่วไปนิยมยกย่อง ซึ่งเป็นความคิดที่ขัดแย้งกับความคิดความเชื่อของสังคม อันนำไปสู่การแยกตัวออกจากสังคม หรือไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม ลักษณะเช่นนี้จะเป็นลักษณะที่ขัดแย้งกับบทบาทของครู เนื่องจากครูมีหน้าที่สำคัญที่จะต้องสอนให้นักเรียนเป็นผู้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับปทัสถานของสังคม

ในทางจิตวิทยาสังคม ให้ความสำคัญกับการศึกษาบุคคลในแง่สัมพันธ์กับบุคคลอื่นเช่นเดียวกัน แต่เป็นการศึกษาคนละด้าน โดยทางจิตวิทยาสังคมเรียกว่า การสนับสนุนจากสังคม ซึ่งมีความหมายทางบวก ในขณะที่ความโดดเดี่ยวทางสังคมมีความหมายทางลบ แต่ทั้งสองความคิดเปรียบเสมือนปลายสองปลายของเส้นตรงเดียวกัน ถ้าครูคนหนึ่งได้คะแนนจากการวัด การสนับสนุนจากสังคมสูงก็แสดงว่ามีความโดดเดี่ยวจากสังคมน้อย และถ้าได้คะแนนการสนับสนุนจากสังคมน้อยก็แสดงว่ามีความโดดเดี่ยวทางสังคมสูง ที่ผ่านมาทางสังคมวิทยาวัดความโดดเดี่ยวทางสังคมได้อย่างคลุมเครือ เช่นใช้แต่เพียงคำถามว่า "คุณชอบอ่านหนังสือรีดเดอร์ ไคเจสท์หรือไม่" (Seeman. 1959 : 789) เพราะเห็นว่าวารสารฉบับนี้เป็นสัญลักษณ์ของความนิยมของสังคม ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาความคิดเรื่องนี้จากด้านจิตวิทยาสังคมซึ่งมีการวัดที่ละเอียดกว่า

ความหมาย

สาราซัน และคณะ (Sarason et al. 1983 : 127) กล่าวว่า "การสนับสนุนจากสังคมมักได้รับการนิยามว่า คือการมีอยู่หรือความสามารถหาคนที่เรารักเป็นที่พักพิง หรือคนที่แสดงว่าเอื้ออาทรเห็นคุณค่าและให้ความรักแก่เรา" ตามแนวความหมายนี้ นักจิตวิทยาบางท่านที่เชื่อในทฤษฎีความผูกพัน (theory of attachment) เช่น โบลบี (Bowlby. 1969, 1980) อธิบายว่า การเรียนรู้การให้การสนับสนุนจากผู้อื่น เกิดตั้งแต่วัยเด็กและเป็นพื้นฐานทำให้เด็กเกิด การพึ่งตนเองได้ในวัยต่อมา โดยทฤษฎีนี้ยังเชื่อว่าการสนับสนุนจากสังคมเป็นตัวสร้างเสริมความสามารถในการออกทนและเอาชนะความคับข้องใจและอุปสรรคต่าง ๆ

เฮลเลอร์ (Heller. 1983) ให้ความเห็นว่า องค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่ความเข้าใจ การสนับสนุนจากสังคม ประการแรกคือ การรับรู้ว่ามีความช่วยเหลือมากพอถ้าเขาต้องการ ประการที่สองคือ ระดับของความพอใจในการสนับสนุนนั้น การนิยามการสนับสนุนจากสังคมด้วยองค์ประกอบเหล่านี้ อาจจะทำให้การนิยามแปรผันไปตามลักษณะบุคลิกภาพอื่น ๆ ของบุคคล เช่นบางคน อาจจะคิดว่าการช่วยเหลือต้องมาจากคนจำนวนมากถึงจะเพียงพอ แต่บางคนอาจจะคิดว่าคนเดียวก็เพียงพอแล้ว ในส่วนของความพอใจก็เช่นเดียวกัน อาจจะสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนเองคนอื่น หรือประสบการณ์ที่เพิ่งได้รับ

กาเนลเลน และบลานีย์ (Ganellen and Blaney. 1984 : 156 - 157) กล่าวว่า มีผู้ให้นิยามการสนับสนุนทางสังคมไปต่าง ๆ กัน เช่นเห็นว่าเป็นระดับการให้การสนับสนุนในเวลา ที่บุคคลต้องการโดยคนที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่ได้รับ เช่น สามีหรือภรรยา ครอบครัวเพื่อน เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงานและสมาชิกร่วมสังคม แต่ในความหมายของคอบบ์ (Cobb. 1976) กลับนิยามโดย เน้นที่การให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งทำให้ผู้รับเข้าใจว่าตนได้รับความเอื้ออาทร ความรัก มีคุณค่า เป็น ส่วนหนึ่งของเครือข่ายความสัมพันธ์ซึ่งกาเนลเลนเรียกว่าเป็นการสนับสนุนด้านการเห็นคุณค่า การสนับสนุนด้านอารมณ์ และการสนับสนุนด้านชุมชน ในอีกความหมายหนึ่ง หมายถึงช่วยงานทางสังคม ที่จะช่วยให้บุคคลปรับตัวเข้ากันได้กับความต้องการของสังคม ด้วยการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งที่บุคคลคาดหวัง ให้ข้อมูลย้อนกลับจากการกระทำของบุคคล ช่วยทำงานให้สำเร็จ ให้รางวัลแก่ การกระทำที่เหมาะสม แคตตัน และลิน (Dean and Lin. 1977 : 403 - 417) กล่าวถึงการ สนับสนุนจากสังคมในแง่ของระบบ 2 ระบบ คือระบบที่เป็นเครื่องมือ (the instrumental system) ซึ่งนำไปสู่การทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายกับระบบการแสดงออก (the expressive system) ซึ่งนำไปสู่การทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายกับระบบการแสดงออก (the expressive

system) ซึ่งนำไปสู่ความพอใจในความต้องการของบุคคล และรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสังคม เชเฟอร์และคนอื่น ๆ (Schaefer and others.1981:381406) แยกนิยามการสนับสนุนจากสังคมออกเป็น 3 มิติ คือการสนับสนุนด้านอารมณ์ (emotional support) ซึ่งหมายถึงการได้รับความสนิทสนมคุ้นเคยหรือการยืนยันความมั่นใจ การสนับสนุนที่ชัดเจน (tangible support) คือให้ความช่วยเหลือ หรือให้บริการโดยตรงต้องการอย่างไรก็ให้ความช่วยเหลืออย่างนั้น และการสนับสนุนด้านข้อมูล (information support) คือ การให้การช่วยเหลือด้านข้อมูลและข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้รับการสนับสนุน

สรุปได้ว่า การสนับสนุนจากสังคม คือการที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เมื่อต้องการ หรือเมื่อพบปัญหา เช่นการให้กำลังใจ ทำให้รู้สึว่าเป็นคนมีคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนหรือกลุ่ม การได้รับข้อมูลข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อน ครอบครัวผู้บริหารงาน ความหมายเช่นนี้เกี่ยวข้องกับคนที่อยู่ในอาชีพครูเป็นอย่างมาก เนื่องจากงานของครูเป็นงานที่ไม่สามารถทำให้ประสบผลสำเร็จได้คนเดียว แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนครู ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครองนักเรียน และครอบครัวของตนเองงานจึงจะสำเร็จได้ด้วยดี

สาเหตุ

นักวิจัยส่วนใหญ่จะมองผ่านปัญหา เรื่องสาเหตุของการสนับสนุนจากสังคมว่าเกิดจากอะไรที่มีอยู่บ้างก็จะเป็นการศึกษาดูความแปรปรวนของการสนับสนุนที่เกิดขึ้นในคนกลุ่มต่าง ๆ เช่นงานของสาราซันและคนอื่น ๆ (Sarason and others.1986:845-855) นอกจากจะพบว่าระดับของการสนับสนุนทางสังคมจะคงที่อยู่ในช่วง 3 ปีแล้วยังพบว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นเหตุทำให้เกิดความแตกต่างในการสนับสนุนจากสังคมด้วย ผลงานวิจัยของสาราซันที่กระทำกับนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยวอชิงตัน 251 คน พบว่า ผู้ที่ได้รับการเอื้ออาทรจากครอบครัวสูง คะแนนการสนับสนุนจากสังคมของชาย จะมีความสัมพันธ์กับความเอื้ออาทรของพ่อ สูงกว่าหญิง ($r = .34, p < .001$) และหญิงได้รับผลจากความเอื้ออาทรของแม่สูงกว่า ($r = .42, p < .001$)

นอกจากนั้นยังมีงานวิจัยบางชิ้นที่ชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนจากสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเปิดเผยตัว และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการแสดงอาการโรคประสาท (Cayne. 1978 : 186 - 193) โดยคนที่มีอาการของคนเป็นโรคประสาท หวกระแวง มองผู้อื่นในแง่ร้าย เก็บกด

จะไม่ดึงคู่ให้ผู้อื่นเข้าใกล้

กล่าวได้ว่า ความแตกต่างด้านเพศ ลักษณะของครอบครัว ลักษณะของบุคลิกภาพ จะทำให้บุคคลได้รับการสนับสนุนจากสังคมหรือมีความโดดเดี่ยวทางสังคมแตกต่างกัน

กระบวนการ

การสนับสนุนจากสังคมได้รับการพิจารณาว่าเป็นตัวกันกลาง (buffer) ระหว่างภาวะกดดัน (stress) กับภาวะตึงเครียด (strain) (Ganster and others.1986:105) นั่นคือ แกนสเตอร์ และคณะพบว่า การสนับสนุนจากสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะกดดันด้านต่าง ๆ ในการทำงาน เช่นความขัดแย้งในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($r = -.35$) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ($r = -.12$) เป็นต้นและเมื่อเขาศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะกดดันกับการสนับสนุนจากสังคมที่ส่งผลต่อภาวะตึงเครียด (พิจารณาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (regression coefficients)) ในกลุ่มย่อยต่าง ๆ เช่น กลุ่มชายหญิงพบว่า ในกลุ่มผู้ชาย การส่งผลกระทบระหว่างการสนับสนุนจากสังคม กับภาวะกดดันมีผลน้อยมากต่อภาวะตึงเครียด แต่ในกลุ่มผู้หญิงกลับมีผลสูง เช่นผลของความคลุมเครือกับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อภาวะตึงเครียดแง่เก็บกด .27 และส่งผลต่ออาการที่แสดงออกทางกายเท่ากับ -.23

กระบวนการของการสนับสนุนจากสังคมจึงเป็นกระบวนการแปรเปลี่ยนความรุนแรงของภาวะกดดันที่จะส่งผลเป็นความตึงเครียดในการทำงานให้ลดน้อยลง ทั้งนี้เนื่องจากโดยปกติคนเรามักจะมองเห็นตัวเองตามแนวที่ผู้อื่นหรือสังคมมองเห็น และให้การยอมรับ "ท่าทีและการปฏิบัติของสังคมจึงเป็นสาเหตุสำคัญอีกเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความปกติ หรือไม่ปกติทางบุคลิกภาพได้" (จรรยา สุวรรณทัต และคณะ 2521 : 72) และงานวิจัยของไทยบางเรื่องเช่นงานวิจัยของ สะอาด แสงรัตน์ (2520) ที่ศึกษาเรื่องลักษณะพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับความพึงพอใจในการทำงานของครู ก็ชี้ให้เห็นว่า การแสดงความเอาใจใส่ให้คำปรึกษาแนะนำที่ครูใหญ่ปฏิบัติต่อครูน้อยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

สรุปได้ว่า การสนับสนุนจากสังคม ไม่ว่าจะมาจากผู้บังคับบัญชา ครอบครัว หรือเพื่อนต่างเป็นกระบวนการที่จะช่วยทำให้ผู้รับมีความรู้สึกว่าคุณเองมีที่พึ่ง มีที่ปรึกษา หรือมีผู้เห็นความสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้คุณเกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อไป ในลักษณะเช่นเดียวกัน การ

สนับสนุนจากสังคมก็ย่อมเป็นกระบวนการที่ทำให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ที่พึงปรารถนา เช่นเดียวกัน

ผลของการสนับสนุนจากสังคม

ถึงแม้ว่าในการสนับสนุนจากสังคมได้รับการพิจารณาในแง่ที่เป็นตัวกั้นกลาง ที่ทำให้คนซึ่งอยู่ในภาวะกดดันมีความตึงเครียดน้อยลง ซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาด้วย ทั้งนี้เพราะลักษณะทางจิตใจมีความสำคัญอย่างยิ่งในอันที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา หรือพฤติกรรมทางจริยธรรม (ดวงเคื่อน พันธมนาวิน 2522 : 29 - 54) แต่จากการค้นพบของ ฟิลลิปส์ และฟิชเชอร์ (Lefcourt et al. 1986 citing Phillips and Fisher. 1981) พบว่า ชัยความสัมพันธ์ทางสังคมและการสนับสนุนจากครอบครัวอาจจะไม่ใช่ตัวลดผลของภาวะกดดันเสมอไป และจากการศึกษาของ เชฟเฟอร์ คอยน์ และลาซารัส (Schaefer, Coyne and Lazarus. 1981) ก็ชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนจากสังคม 3 แบบ คือการสนับสนุนอย่างชัดเจน การสนับสนุนด้านอารมณ์ และการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่เท่ากัน โดยการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงานมากกว่าด้านอื่น

รัสเซลล์และคนอื่นๆ (Russell and others. 1987 : 269) ให้ความหมายว่างานของครูนั้นเป็นงานที่เต็มไปด้วยภาวะกดดันในแง่ต่าง ๆ เช่นปัญหาด้านวิชาการ ปัญหานักเรียน ปัญหาระเบียบวินัย ปัญหาจำนวนนักเรียนที่ต้องดูแลมีมากเกินไป ปัญหาการตรวจงานนักเรียน เงินเดือนไม่พอใช้จ่าย ปัญหาความต้องการแต่ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหอันเกิดจากการขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ภาวะกดดันเหล่านี้ย่อมส่งผลให้ครูเกิดความเสื่อมสลาย (burnout) ในด้านต่าง ๆ ความเสื่อมสลายที่รัสเซลล์ยกตัวอย่างไว้ในบทความเดียวกัน เช่น ความเสื่อมสลายทางกาย เช่นปวดหัว ระบบการย่อยอาหารแปรปรวน ความเสื่อมทางจิต เช่น หงอยเหงาเศร้าซึม โกรธแค้น และเสื่อมสลายทางด้านพฤติกรรม เช่น ทำงานเลวลง ขาดงานบ่อย ความกดดันเหล่านี้เป็นสาเหตุให้ครูที่มีความรู้ความสามารถละทิ้งอาชีพครูไปสู่อชีพอื่น

จากผลงานวิจัยหลาย ๆ ชิ้น (Anderson and Iwanicki. 1984; Beck and Gargiulo. 1983; Corane and Iwanicki. 1983) ยืนยันว่าเพศ อายุ และระดับชั้นที่สอน

สามารถอธิบายความผิดปกติเหล่านี้ได้ประมาณ 11 เปอร์เซ็นต์ และผู้ที่ศึกษาเรื่องความผิดปกติในการทำงานต่างยืนยันว่า การสนับสนุนจากสังคม จะเป็นปัจจัยที่ช่วยให้การทำงานของครู พ้นจากอาการผิดปกติต่าง ๆ และมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา (Moracco and McFadden. 1982 : 549-552) ผลงานวิจัยของรัสเซลล์และคนอื่น ๆ (Russell and others. 1987) ซึ่งศึกษาจากครูประถมและมัธยมในรัฐไอโอวาจำนวน 316 คน พบว่าปัจจัยบุคลิกภาพของครู เช่นเพศ สถานภาพการแต่งงาน อธิบายความบกพร่องได้ 6 เปอร์เซ็นต์ แต่ปัจจัยบุคลิกภาพทำนายอาการผิดปกติได้อยู่ในระหว่าง 8.6 - 19.3 เปอร์เซ็นต์ และพบว่า สถานะการแต่งงานและระดับชั้นที่สอนเป็นตัวทำนายความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่าการสนับสนุนจากสังคมทั้งในแง่จากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน คู่สมรส และเพื่อนหรือญาติรวมกัน ทำนายอาการผิดปกติได้ 5.0 - 6.3 เปอร์เซ็นต์ โดยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นตัวทำนายตัวเดียวที่มีนัยสำคัญของอาการผิดปกติด้านปัญหาทางอารมณ์ ความสัมพันธ์กับนักเรียน และการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ (มีค่า β -.185, -.126 และ .152 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาในแง่ปัจจัยความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น การรักใคร่ผูกพัน การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับในคุณค่า การมีเพื่อนที่ไว้วางใจได้ การมีผู้แนะนำ และโอกาสในการได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ พบว่าตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายการผิดปกติในการทำงานได้ตั้งแต่ 8.6 ถึง 14.6 เปอร์เซ็นต์ โดยตัวแปรที่สำคัญคือการได้รับการยอมรับในคุณค่า ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ (β = .30, p < .001) ข้อสรุปที่ได้จากงานวิจัยนี้คือการสนับสนุนจากผู้บริหาร หรือหัวหน้า การได้รับการยอมรับในคุณค่าการมีเพื่อนที่เชื่อถือได้ เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอันพึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนาในการทำงานของครู

ข้อค้นพบของรัสเซลล์ และคณะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลาทรอป (Lathrop. 1979) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับครูใหญ่ มีผลต่อพฤติกรรมในการขาดงานหรือไม่ขาดงาน นอกจากนี้ครูที่ขาดงานน้อยจะเป็นผู้มีขวัญในการทำงานดีกว่าครูที่ขาดงานมาก และยังพบว่า ครูผู้หญิงทำงานอย่างมีขวัญดีกว่าครูชาย ครูที่อายุมากจะมีขวัญในการทำงานดีกว่าครูอายุน้อย ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ ออลเรด (Allred. 1981) ที่พบว่า การได้รับความเห็นอกเห็นใจจากครูใหญ่มีผลต่อการทำงานของครูเช่นเดียวกัน และงานวิจัยของซาเตนเตส (Satentes. 1974) ที่ศึกษาจากครูในฟิลิปปินส์ก็พบว่า การเข้ากันได้ระหว่างเพื่อนครู สถานภาพของครู การได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน การได้รับความช่วยเหลือจากครูใหญ่ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานครูในโรงเรียนเช่น

เดียวกัน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแนวคิดเชิงทฤษฎีของคอสท์เลย์และทอดด์ (Costley and Todd. 1983 : 205) ที่เห็นว่า นอกจากความมั่นคงในงาน เงื่อนไขการทำงานเอื้ออำนวย นโยบายการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีก็มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาเช่นเดียวกัน

ในช่วงเวลา 10 ปีที่ผ่านมา งานวิจัยในเมืองไทยต่างยืนยันว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (ครูใหญ่) ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ต่างก็ส่งผลต่อการทำงานของครูในทางที่ดีทั้งสิ้น เช่น งานของ มนูญ เอี่ยมวลัย (2519) สะอาด แสงรัตน์ (2520) วิญญู มณีจันทร์ (2520) สุรชาติ สังข์รุ่ง (2520) อรุณวิทย์ วัฒนพงศ์ (2524) สุชาติ วิชาสรวัช (2524) เป็นต้น

สรุปได้ว่า การสนับสนุนจากสังคมในแง่จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เพื่อนและญาติ ครอบครัว ให้ผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนาของครูโดยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะเป็นตัวส่งผลที่สำคัญกว่าการสนับสนุนจากฝ่ายอื่น

การวัดการสนับสนุนจากสังคม

การวัดการสนับสนุนจากสังคมโดยส่วนใหญ่เป็นการวัดด้วยแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบรายงานตนเอง เช่นการวัดของสาราซันและคนอื่น ๆ (Sarason and others. 1983 : 127-139) ทดลองวัดการสนับสนุนจากสังคมกับนักศึกษาวิทยาลัยวอชิงตันจำนวน 602 คน ด้วยแบบสอบถามชื่อ Social Support Questionnaire (SSQ) จำนวน 27 ข้อ โดยมีองค์ประกอบของเครื่องมือ 2 ประการ คือ ให้ระบุบุคคลที่ตัวผู้ตอบสามารถพึ่งพาอาศัยได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ (SSQN) รวมทั้งตัวเองด้วยในบางกรณี เช่นใครเป็นผู้ที่ยินดีฟังเมื่อท่านต้องการพูด ใครคือคนที่สามารถช่วยท่านได้เมื่อท่านอยู่ในสถานการณ์วิกฤต ถึงแม้ว่าบุคคลเหล่านั้นจะต้องเสียอะไรบางอย่างเพื่อช่วยท่าน และประการที่สอง คือให้แสดงว่า ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจอย่างไรต่อการช่วยเหลือ (SSQS) โดยค่าของคะแนนจะแบ่งเป็นช่วง 1 ถึง 6 (พอใจมาก ถึงไม่พอใจมาก) ผลพบว่าค่าเฉลี่ยของจำนวนบุคคลที่ช่วยเหลือ 4 คน ค่าสหสัมพันธ์ของแต่ละข้ออยู่ในช่วง .35 - .71 โดยมีค่าเฉลี่ย .54 และมีค่าความเชื่อมั่นภายใน .97 ในส่วนของการวัดความพอใจมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้ออยู่ในช่วง .21 - .74 มีค่าเฉลี่ย .37 และมีค่าความเชื่อมั่นภายใน .94 นอกจากนี้พบว่า องค์ประกอบแรกสามารถอธิบายการสนับสนุนจากสังคมถึง 82 เปอร์เซ็นต์ องค์ประกอบ

ที่สอง 72 เปอร์เซนต์ โดยทั้งสององค์ประกอบมีสหสัมพันธ์ระหว่างการสอบก่อนและสอบหลัง (test - retest) เท่ากับ .90 และ .83 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า การสนับสนุนจากสังคมมีแหล่งที่มาได้น้อย 4 แหล่ง คือ ผู้บังคับบัญชา คู่สมรส เพื่อนร่วมงาน เพื่อนและญาติ โดยอาจจะได้รับการสนับสนุนในลักษณะต่างกัน 3 ลักษณะ คือ ด้านอารมณ์หรือกำลังใจ การให้การช่วยเหลือโดยตรง และการให้ข้อมูลข่าวสารหรือข้อมูลย้อนกลับ ลักษณะส่วนตัวที่แตกต่างกัน เช่น เพศ อุบิสัย ฐานะทางสังคมแตกต่างกัน อาจทำให้ได้รับการสนับสนุนต่างกัน นอกจากนั้นยังกล่าวได้ว่า การได้รับการสนับสนุนจากสังคมย่อมลดสภาพปัญหาในจิตใจลง ส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้มีอาชีพครู ซึ่งเป็นอาชีพที่มีภาวะความกดดันสูง การสนับสนุนจากสังคมย่อมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ในด้านการวัด นิยมใช้การรายงานตนเองโดยมีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ การวัดแหล่งที่ให้การสนับสนุนหรือปริมาณของบุคคลที่ให้การสนับสนุน กับวัดความพอใจที่ได้รับการสนับสนุนนั้นโดยการประเมินค่าถ้าที่ได้จากมาตรวัดนี้สูง แสดงว่าไม่แปลกแยก แต่ถ้าได้คะแนนต่ำ แสดงถึงความแปลกแยกต่อสังคมหรือการโคดเคี้ยวจากสังคม

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวัดความสนับสนุนจากสังคมของสาราซัน และคนอื่น ๆ (Sarason and others. 1983) เพื่อวัดแหล่งความสนับสนุนจากสังคมที่ครูสังกัดกรุงเทพมหานครได้รับขณะประกอบอาชีพครู

ทัศนคติต่อสภาพการทำงานของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ความหมาย

ทัศนคติ คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งที่เป็นความโน้มเอียงหรือความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืออาจกล่าวได้ว่าทัศนคติเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ รวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง (Shaver. 1977 : 168)

ทัศนคติของบุคคลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่หนึ่งคือความรู้เชิงประเมินค่า หมายถึงความมีความรู้ (หรือความเชื่อ) เกี่ยวกับประโยชน์และโทษของสิ่งนั้น องค์ประกอบที่สองคือ ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น การที่บุคคลรู้ว่าสิ่งที่เป็นเป้าของ

ทัศนคติมีประโยชน์ยอมทำให้มีความรู้สึกชอบหรือรู้สึกทางบวกต่อสิ่งนั้น แต่ถ้ามีความรู้ตรงกันข้ามก็
จะมีความรู้สึกทางลบ องค์ประกอบที่สาม การมุ่งกระทำ หมายถึงความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่
บุคคลจะแสดงพฤติกรรมสอดคล้องกับความรู้สึกของตน ซึ่งความโน้มเอียงนี้จะเกิดขึ้นโดยอาศัยจิต-
ลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลและลักษณะของสถานการณ์ประกอบด้วย (McGuire. 1969 : 155 -
156; Shaver. 1977 : 168 - 170)

จากการนิยามทัศนคติด้วยองค์ประกอบทั้งสามนี้ ทำให้ได้ข้อสรุปเชื่อมโยงไปสู่ลักษณะของ
ความแปลกแยกได้ว่า องค์ประกอบ 2 ตัวแรกของทัศนคติก็คือส่วนหนึ่งของความรู้สึกแปลกแยกต่อ
สิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพราะความแปลกแยกเป็นความรู้สึกที่ต้องมีวัตถุ (object) เช่นเดียวกัน ความ
แปลกแยกจะเกิดขึ้นลอย ๆ ไม่ได้ (พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิพงษ์ 2524 : 66 - 89; Schacht.
1971 : 153 - 189) หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่า ความรู้สึกแปลกแยกคือความรู้สึกเชิงประ-
เมินค่าบวกหรือลบที่เกิดขึ้นหลังจากบุคคลรับรู้สถานการณ์ที่แวดล้อมตน โดยมีองค์ประกอบที่สามของ
ทัศนคติคือการมุ่งกระทำเป็นตัวถ่ายทอดความรู้สึกออกมาเป็นพฤติกรรม

ดังนั้นในกรณีทัศนคติต่อการทำงานของครูย่อมเกิดขึ้นเมื่อครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร เข้า
มาทำหน้าที่ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมี 2 องค์ประกอบแรก คือการมีความรู้เชิง
ประเมินและความรู้สึกในทิศทางใดทิศทางหนึ่งเกิดขึ้นก่อน ถ้าในขั้นนี้เกิดความรู้สึกทางบวกก็ถือว่า
มีความแปลกแยกน้อย ถ้าเกิดความรู้สึกทางลบก็ถือว่า มีความแปลกแยกมากตามแต่กรณี หลังจาก
นั้นจึงเกิดองค์ประกอบที่สามคือการมุ่งกระทำที่จะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา หรือไม่พึง
ปรารถนาในบทบาทหน้าที่ของครูทางใดทางหนึ่ง ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับจิตลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลนั้น
ด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าวแล้ว งานวิจัยนี้จึงศึกษาทัศนคติต่อการทำงานของครูใน 2 ฐานะ ใน
ฐานะแรกกำหนดให้ 2 องค์ประกอบแรกเป็นจิตลักษณะหนึ่งของความแปลกแยก และในฐานะที่สอง
กำหนดให้องค์ประกอบที่สามเป็นตัวแปร เชื่อมกับพฤติกรรมการทำงานของครู

ความเชื่ออำนาจในตนกับทัศนคติต่อสภาพการทำงาน

ดังได้กล่าวไว้ในตอนต้นแล้วว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นการคาดหวังทั่วไปของบุคคล
ว่า สิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับนั้นเป็นผลจากการกระทำของตนไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือด้านร้าย จากการ

ประมวลผลงานวิจัยของสตรีกแลนค์ (Strickland. 1977 : 233 - 252) พบว่า คนที่เชื่ออำนาจในตนจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง อคติต่องานหนัก อคติต่อให้เข้ากับผู้อื่น ได้ดีกว่าพวกเชื่ออำนาจนอกตน นอกจากนั้นเมื่อประสบความล้มเหลว พวกเชื่ออำนาจในตนจะเชื่อว่าเป็นเพราะใช้ความพยายามในการทำงานนั้นน้อยไปและมีแนวโน้มว่าจะใช้ความพยายามมากขึ้น เมื่อเชื่อมโยงข้อค้นพบดังกล่าวกับความเห็นของนักวิชาการไทย ซึ่งให้ความเห็นบนพื้นฐานของข้อค้นพบจากงานวิจัยเช่นเดียวกันว่าความเชื่ออำนาจในตนเป็นจิตลักษณะอย่างหนึ่งที่มีบทบาททำให้บุคคลทำตามทัศนคติหรือความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมที่พึงปรารถนา (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2526 : 13) ทั้งนี้เพราะความเชื่ออำนาจในตนเป็นการเล็งเห็นว่าการกระทำของตนเอง จะทำให้เกิดผลตามที่ตนคาดหวังไว้ได้ คนที่มีความเชื่ออำนาจในตนจึงลงมือกระทำการตามความคิดเห็นที่ตนเห็นว่าเป็นอย่างมีเหตุผลโดยไม่รอโชคชะตาหรือความช่วยเหลือจากผู้อื่น ซึ่งต่างจากผู้ที่เชื่ออำนาจนอกตนที่มักจะคิดว่าผลที่ตนต้องการนั้นเกิดขึ้นจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ความสามารถและความพยายามของตน

กรณีของครู เราจะเห็นว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีบทบาทร่วมกับทัศนคติต่อการทำงานประกอบอยู่ด้วย เนื่องจากการที่บุคคลสมัครเข้ามารับราชการในหน้าที่ครูย่อมต้องรับรู้ถึงประโยชน์อันพึงมีพึงได้จากการทำงานในหน้าที่นี้ของหน่วยงานนี้มาก่อนสมัคร ถึงแม้ว่าจะเห็นว่ามีสิ่งที่เป็นปัญหาอยู่บ้างก็เชื่อว่าไม่ใช่สิ่งที่อยู่เหนือความสามารถของตนจะควบคุมได้ จึงยังคงเลือกที่จะรับราชการในหน้าที่ครูต่อไป ไม่ออกไปประกอบอาชีพอย่างอื่น ดังนั้นถ้าครูคนใดยังมีความเชื่อว่าตนสามารถควบคุมสถานการณ์เพื่อให้ได้ประโยชน์ที่ตนต้องการในอาชีพครูได้มากครูผู้นั้นจะยังมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในหน้าที่ครูสูงตามไปด้วย ดังที่ จินตนา บิลมาต และคณะ (จินตนา บิลมาตและคณะ ๒๕๒๙) วิจัยพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานราชการเท่ากับ .44 ($p < .05$) ในข้าราชการกลุ่มที่ทำงานมานาน และเท่ากับ .37 ($p < .05$) ในข้าราชการกลุ่มที่บรรจุใหม่

ความสัมพันธ์จากสังคมกับทัศนคติต่อสภาพการทำงาน

ตามแนวคิดเชิงทฤษฎีของความแปลกแยกนั้น นอกจากความคิดเรื่องอำนาจในตนเอง ความคิดเกี่ยวกับการประเมินค่าตนเองจะมีความสำคัญแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน องค์ประกอบที่สำคัญของการสนับสนุนจากสังคมประการแรกคือ การรับรู้ว่ามีแหล่งหรือบุคคลที่จะให้ความช่วยเหลือถ้าบุคคลนั้นต้องการ ประการที่สองคือ ความพอใจที่จะได้รับ

จากการสนับสนุนนั้น (Heller. 1983) ส่วนกาเนลเลนและบลานี (Ganellen and Blaney. 1984 : 156 - 157) ได้เน้นว่า แหล่งที่ให้การสนับสนุนคือ สามีภรรยา ครอบครัว เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา โดยการสนับสนุนนี้เป็นเครือข่ายทางสังคมที่จะช่วยให้บุคคลผู้ได้รับปรับตัวเข้ากันได้กับความต้องการของสังคมด้วยการให้ข้อมูลข่าวสาร ให้ข้อมูลย้อนกลับ ช่วยทำงานให้สำเร็จ ให้รางวัลแก่การกระทำอย่างเหมาะสม การสนับสนุนจากสังคมจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อทัศนคติต่อการทำงาน จากการศึกษาความสัมพันธ์ของการสนับสนุนจากสังคมกับความรู้สึกละอายใจต่อการทำงาน ของแกนสเตอร์ และคนอื่น ๆ (Ganster and others. 1986) เขาพบว่า การสนับสนุนจากสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกไม่พึงพอใจด้านต่าง ๆ ในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า ถ้าบุคคลใดได้รับการสนับสนุนจากสังคมมาก ก็จะมีความรู้สึก หรือมีทัศนคติต่อการทำงานด้านบวก ถ้าได้รับการสนับสนุนน้อยก็จะส่งผลทางตรงข้าม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแกนสเตอร์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานเท่ากับ $-.35$ และ $-.12$ ตามลำดับ

จากความหมายของทัศนคติดังกล่าวไว้ข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า ทัศนคติต่อการทำงานก็คือ ส่วนสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีผู้ใช้คำว่าขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อวิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกที่ครุมีต่อการทำงานด้านต่าง ๆ ผลที่พบยืนยันได้ว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งผลให้ครุมีความรู้สึกทางบวกหรือมีขวัญดีในการทำงาน เช่น งานวิจัยของ สุชาติ วิชาสวัช (2524) ศึกษาขวัญในกฎปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ในโรงเรียนของกรุงเทพมหานคร จำนวน 170 คน พบว่า นอกจากโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความเชื่อมั่นในการบริหารของผู้บังคับบัญชาจะทำให้มีขวัญกำลังใจสูงแล้ว ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกำหนดนโยบาย การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมก็เป็นปัจจัยทำให้ขวัญสูงขึ้นด้วย ปี 2521 อารี สวรรค์วานิช (2521) ศึกษาขวัญของครูประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ก็พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญมีองค์ประกอบเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมอยู่ในอันดับ 1 - 4 ด้วยคือ 1. ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้บังคับบัญชา 2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ 3. ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน 4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

จึงกล่าวได้ว่าการสนับสนุนจากสังคมที่ครุได้รับจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการทำงาน นั่นคือยิ่งครุได้รับการสนับสนุนจากสังคมโดยเฉพาะจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมาก

จะยังมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานสูง นอกจากนั้นการได้รับการสนับสนุนจากสังคมมากและทัศนคติที่ดีสูงจะส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนามาก

ความภาคภูมิใจในตนเองกับทัศนคติต่อสภาพการทำงาน

ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นจิตลักษณะอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เรื่องอัตมโนทัศน์ และความแปลกแยก เพราะความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นเรื่องของการประเมินค่าตนเองว่ามีลักษณะที่พึงปรารถนา เช่นความฉลาดหลักแหลม ความสามารถในการทำงาน ความสามารถในการปรับตัวได้ดี ซึ่งเป็นความรู้สึกที่มีพื้นฐานอยู่ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง (Demo. 1985 : 1490 - 1502) ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง จึงเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีต่อการทำงานในลักษณะที่เอื้อต่อกัน นั่นคือ ถ้ามีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งในทางที่ดี จะทำให้ความรู้สึกอีกอย่างหนึ่งดีไปด้วย จากการวิจัยของซูน์และคนอื่น ๆ (Suinn and others. 1962 : 473-474) ได้ข้อสรุปว่า ในบุคคลที่มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานสูง จะมีค่าของความภาคภูมิใจในตนเองสูงตามไปด้วย หรือในทางกลับกัน คนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงก็มักจะมีความรู้สึกต่อการทำงานในหน้าที่ของตนในทางที่ดีสูงเช่นกัน

ในสถานการณ์การทำงานของครู มีปัจจัยหลายอย่างที่จะสนับสนุนให้ครูมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงหรือต่ำโดยตรง เช่นผลการเรียนของนักเรียน ถ้านักเรียนที่ตนสอนสามารถเรียนเนื้อหาที่ตนสอนได้ดีหรือสอบได้คะแนนสูงหรือสอบเรียนต่อได้มาก ย่อมทำให้ครูมีความภาคภูมิใจในตนเองสูง หรือถ้าครูได้รับความชื่นชมจากเพื่อน จากผู้บังคับบัญชา หรือได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ (2 ขั้น) ก็ย่อมทำให้ครูมีความภาคภูมิใจได้เช่นเดียวกัน และโดยลักษณะทั่วไปผู้ที่ เป็นครูก็ได้รับการอบรมสั่งสอนให้เป็นผู้มีความภาคภูมิใจในตนเอง รวมทั้งวิชาชีพของตนอยู่แล้ว

นอกจากนั้น เราอาจพิจารณาได้อีกแง่หนึ่งว่า สถานการณ์การทำงานย่อมทำให้เกิดความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่อสภาพการทำงาน ดังเช่นที่กล่าวไว้ในส่วนของการสนับสนุนจากสังคมและความเชื่ออำนาจในตนแล้ว ครูคนใดทำงานอยู่ในสภาพการณ์ที่ดี ย่อมมีความพอใจหรือมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เมื่อเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานย่อมทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนสามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามที่ตนปรารถนาได้ ซึ่งเท่ากับทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเองขึ้น กล่าวได้ว่าสภาพการทำงานจะส่งผลต่อทั้งความภาคภูมิใจในตน และทัศนคติต่อการทำงาน และอาจจะส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานแล้วทัศนคตินั้นส่งผลต่อความภาคภูมิใจอีกทอดหนึ่ง

จากหลักฐานและความคิดที่กล่าวไว้ในหัวข้อต่าง ๆ ในเรื่องทัศนคติ ทำให้คาดการณ์ได้ว่า ถ้าครูมีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง ได้รับการสนับสนุนจากสังคมมากและมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีทัศนคติที่ดีต่อสภาพการทำงานสูง ซึ่งแสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 มีความสัมพันธ์กันทางบวก และชี้ให้เห็นว่าครูผู้นั้นไม่มีความรู้สึกแปลกแยก เนื่องจากจิตลักษณะทั้ง 4 เป็นลักษณะตรงข้ามของความแปลกแยก

ทัศนคติต่อสภาพการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน

ฟิชเบินและเอจเซน (Fishbein and Ajzen. 1975 : 336 - 339) มีความเห็นว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมคิดขึ้นมา เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะบุคคลจะทำอะไรย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความรู้สึกและความเข้าใจ ถึงแม้ว่าจะมีผู้ตั้งข้อสังเกตในความสัมพันธ์ของทัศนคติและพฤติกรรมอยู่บ้างก็ตามมีงานวิจัยหลายชิ้นที่ฟิชเบินและเอจเซน ประมวลมาสนับสนุนการศึกษาความสัมพันธ์ของทัศนคติกับพฤติกรรมการทำงาน เช่น งานของ ฟรูม (Vroom. 1964) ที่ศึกษาทัศนคติของพนักงานกับการทำงานพบว่าทัศนคติที่ดีกับความสามารถในการปฏิบัติงานมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .68 ถึง -.03 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ทัศนคติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมอยู่มาก ฟิชเบิน (Fishbein. 1967 : 483) ให้ความเห็นไว้ว่า เมื่อเขาใช้คำว่า ทัศนคตินั้นหมายถึงความเชื่อที่มีแนวโน้มจะตอบสนองต่อสถานการณ์ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งในรูปของพฤติกรรมตามแนวนั้น (การมุ่งกระทำ) เพียงแต่ผู้วัดทัศนคติจะต้องคำนึงถึงข้อที่มักผิดพลาดกันอยู่เสมอ ประการแรกคือ ใช้อุปกรณ์ประกอบที่ถูกต้องวัด เช่น วัดทัศนคติต่อระดับชั้น (class) ของคน ทั้งที่ต้องการทราบทัศนคติต่อคนแต่ละคนที่เป็นสมาชิกของระดับชั้นนั้น และประการที่สอง ความหลงผิดของผู้วิจัยที่พยายามตั้งสมมุติฐานเพื่อจะศึกษาว่า การกระทำหนึ่งเป็นผลจากทัศนคติทั้ง ๆ ที่ตามเป็นจริงพฤติกรรมนั้นอาจเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุหรือไม่เกี่ยวข้องกันกับทัศนคติเลย

ส่วนข้อสังเกตที่นักวิชาการไทยตั้งไว้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2526 : 13) คงได้กล่าวไว้ในตอนต้นแล้วว่า ทัศนคติจะทำนายพฤติกรรมได้แม่นยำเพียงใดหรือไม่ขึ้นอยู่กับจิตลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลนั้นด้วย ดังนั้น การศึกษาทัศนคติเพื่อทำนายพฤติกรรมนั้น นอกจากจะต้องคำนึงถึงข้อสังเกตของฟิชเบินแล้ว ยังต้องคำนึงถึงการวัดจิตลักษณะอื่น ๆ ประกอบด้วย ซึ่งงานวิจัยในลักษณะนี้ก็มีปรากฏอยู่บ้างแล้วในประเทศไทย แต่เป็นการศึกษาทัศนคติสัมพันธ์กับพฤติกรรมอื่น ๆ ไม่ใช่พฤติกรรมการสอนการอบรมของครู เช่น วิเชียร รักการ (2527) ศึกษาความ

สัมพันธ์ของทัศนคติที่ดีต่อการอาสาพัฒนามีกับพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมอาสาพัฒนาชนบทของนิสิตที่มีจิตลักษณะต่าง ๆ พบว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงเป็นผู้มีทัศนคติและพฤติกรรมการเข้าร่วมกลุ่มอาสาพัฒนาสอดคล้องกันมากกว่าในกลุ่มผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ งานของ นพนธ์ สัมมา (2523) ซึ่งศึกษาทัศนคติต่อการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตร กับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตรก็ศึกษาสมรรถนะทางการศึกษาของบุคคลประกอบด้วย เขาพบว่า ทัศนคติกับพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กันสูงในกลุ่มผู้ที่มีสมรรถนะทางการศึกษาสูง มากกว่าในกลุ่มผู้ที่มีสมรรถนะทางการศึกษาต่ำซึ่งอาจจะเป็นเพราะเกษตรกรไทยที่มีสมรรถนะทางการศึกษาสูงมักเป็นผู้มีความภาคภูมิใจในตนสูง และความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าผู้ที่มีสมรรถนะทางการศึกษานั่นเอง

ดังนั้นเพื่อให้การทํานายพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาของครูแม่นยำมากที่สุด งานวิจัยนี้จึงศึกษาความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตน และการสนับสนุนจากสังคม ร่วมกับทัศนคติต่อการทํางาน โดยแยกองค์ประกอบของทัศนคติเป็น 2 ด้าน คือด้านความรู้หรือความรู้สึกที่มีต่อการทํางานในหน้าที่ครู อันเป็นการศึกษาความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์ตรงต่อการทํางานซึ่งจากผลการวิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อการทํางานของครูซึ่งอ้างมาแล้ว และจากข้อสังเกตของดวงเคือน พันธมนาวิน แสดงให้เห็นว่าความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อพฤติกรรมได้มากกว่าความรู้สึกที่ไม่เกิดจากประสบการณ์ตรง และด้านที่สองคือ ด้านมุ่งกระทำเพื่อเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้กับความรู้สึกเชิงประเมิณที่มีต่อการทํางานกับพฤติกรรมการทำงาน

การวัดทัศนคติต่อสภาพการทำงาน

เบรย์ และโรธ (Brayfield and Rothe, 1951 : 307 - 311) ได้สร้างเครื่องมือวัดความรู้สึกที่มีต่อการทํางานโดยมีหลักการว่า เครื่องมือนี้จะต้องสามารถวัดความแปรปรวนของทัศนคติได้อย่างเที่ยงตรง ง่ายและสั้น อีกทั้งสามารถนำไปใช้วัดในงานต่าง ๆ ได้ การทดสอบเครื่องมือครั้งแรกทดสอบกับบุคคลซึ่งเข้ารับการอบรมในโครงการอบรมจิตวิทยานุเคราะห์ที่มหาวิทยาลัยมินเนโซตา เพื่อคัดเลือกรายชื่อคำถามที่ใช้ไม่ได้ออก จนเหลือชื่อคำถามที่ยอมรับได้ 18 ข้อ แล้วนำไปทดสอบกับพนักงานบริษัทในสหรัฐอเมริกา จำนวน 231 คน กลุ่มตัวอย่างได้คะแนนอยู่ในช่วง 35 - 87 มีค่าเฉลี่ย 63.8 และค่า SD. 9.4 แบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบวัดอยู่ในมาตราประเมิณค่าลิเชิต ช่วง 1 - 5 ให้ค่าความเชื่อคือ .89 อีกครั้งหนึ่งเขานำไปศึกษาจากนักศึกษาผู้ใหญ่ซึ่งมีอาชีพต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยมินิโซตา จำนวน 91 คน กลุ่มตัวอย่างนี้ได้คะแนนอยู่ระหว่าง

29 - 89 ค่าเฉลี่ย 70.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 13.2 ทำให้เขาได้ข้อค้นพบเพิ่มขึ้นว่า คนที่อยู่ในอาชีพที่ตรงกับความสนใจของตนจะมีทัศนคติที่สูงกว่าผู้ที่ทำงานไม่ตรงกับความสนใจของตน ในกรณีการทำงานของครู ความสนใจในวิชาชีพได้รับการกลั่นกรองหรือเลือกแล้วโดยตัวครูตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนในสถาบันฝึกหัดครู การเข้าสู่อาชีพครูจึงเป็นการตัดสินใจเลือกด้วยความสนใจของตัวครูเอง หรืออย่างน้อยเขาย่อมต้องเห็นว่า การรับราชการในหน้าที่ครู ก็เป็นงานที่น่าสนใจที่พึงปรารถนามาสู่เขาได้มากกว่างานอาชีพอื่น

การวัดทัศนคติต่อการทำงานอีกงานหนึ่ง เป็นการวัดของ ตักคัสลีย์ ชัคคิยาสุวรรณ (2526) นิสิตรปริญญาเอกสาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ศึกษาความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานในโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามในรูปมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ โดยแบ่งเป็นความรู้สึกต่อสภาพโรงเรียน 4 ข้อ การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน 5 ข้อ การร่วมปฏิบัติงานของคณะครู 5 ข้อ และแนวโน้มของการปฏิบัติงานของผู้ตอบ 6 ข้อ แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อถือได้ 0.8432

ในการวิจัยนี้ต้องการวัดทัศนคติต่อการทำงาน 2 ด้าน ดังได้กล่าวไว้ในตอนต้น ๆ ของหัวข้อทัศนคตินี้ โดยจะใช้เครื่องมือ ซึ่งดัดแปลงมาจาก ทั้งของเบร์ยฟิลด์และโรธ และตักคัสลีย์ ชัคคิยาสุวรรณ ให้อยู่ในรูปมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ประมวลด้านละ 10 ข้อ

กล่าวโดยรวม การศึกษาทัศนคติต่อการทำงานในงานวิจัยนี้ จะเป็นการศึกษาทัศนคติต่อการทำงานเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานของครู โดยศึกษาทัศนคติต่อการทำงาน 2 ด้าน ด้านหนึ่งคือ ความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกประเมินค่าต่อการทำงานของครู ในฐานะที่เป็นองค์ประกอบของความรู้สึกแปลกแยกต่อการทำงาน ด้านที่สองคือ องค์ประกอบด้านมุ่งกระทำ ในฐานะเป็นตัวเชื่อมระหว่างความแปลกแยกในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของครูโดยใช้เครื่องมือที่ดัดแปลงจาก เบร์ยฟิลด์และโรธ กับของตักคัสลีย์ ชัคคิยาสุวรรณ เป็นเครื่องวัดด้านแรก ส่วนด้านที่ 2 จะใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง และจากแนวคิดและหลักฐานต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ได้ข้อคาดคะเนเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ถ้าครูมีจิตลักษณะตัวอื่น ๆ ที่นำมาศึกษาร่วมด้วย คือ ความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง การสนับสนุนจากสังคมสูง จะมีทัศนคติต่อการทำงานสูง ซึ่งแสดงว่าจิตลักษณะทั้ง 4 มีสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน และจากการเทียบเคียงกับงานวิจัยของผู้อื่น เช่น วิเชียร รักการ หรือ นพนธ์ สัมมา ก็ดี ทำให้ได้ข้อคาดคะเนอีกข้อหนึ่งว่า ใน

กลุ่มตัวอย่างที่มีจิตลักษณะซึ่งนำมาศึกษาร่วม สูง ทักษะคิดการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูสูงด้วย

พฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาของครู

ความหมาย

จากการวิจัยด้วยตนเองและประมวลจากงานวิจัยอื่น ๆ ดวงเคื่อน พันธมนาวิน (ดวงเคื่อน พันธมนาวิน 2528 : 21 - 35) ได้จัดหมวดหมู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนา ของข้าราชการไว้เป็นหมวดหมู่ 3 ประเภท คือพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศ พฤติกรรมเฉพาะหน้าที่ราชการ โดยมีขอบข่ายของความหมายดังนี้

พฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง และผู้อื่น พฤติกรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ผู้ที่มีพฤติกรรมลักษณะนี้จะเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผู้ปฏิบัติ ตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง ไม่ประพฤติดีกกฎระเบียบของสังคม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่า ยึดถือกฎเกณฑ์และเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มุ่งอนาคต คือคาดการณ์ไกล ออกได้ รอได้ มีจิตแกร่ง มีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อย มีสติปัญญาสูงกว่า และมีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรม

พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมการปรับตนให้สามารถทำงาน แปลงใหม่ได้ เช่นการพัฒนาอาชีพของตน พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม นอกจากนั้นยังเป็นพฤติกรรมที่ทำเพื่อส่วนรวมและหมู่คณะ เช่นพฤติกรรมการเป็นผู้นำกลุ่มงาน พฤติกรรมอาสาพัฒนาชนบท เป็นต้น จากผลงานวิจัยซึ่งศึกษาจากนักศึกษาและชาวนาไทย ทำให้พบว่า คนที่มีพฤติกรรมเช่นนั้น นอกจากจะมีเหตุผลทางจริยธรรมสูง มีการมุ่งอนาคต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงแล้ว ยังมีความเชื่อ อำนางใจในตนเองอีกด้วย

พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ หมายถึง พฤติกรรมการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องและความมานะบากบั่น

ถึงแม้ว่าทั้งสามประการจะเป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการทั่วไปและงานของครูโดยส่วนใหญ่จะมีขอบเขตอยู่ในโรงเรียน ในห้องเรียน เพื่อทำหน้าที่หลักในการสั่งสอนนักเรียน

ก็ตาม แต่พฤติกรรมทั้งสามก็เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยครูที่ดีควรจะมีพฤติกรรมประการแรกเป็นพื้นฐาน และพฤติกรรม 2 ประการหลังเป็นพฤติกรรมที่กระทำสำหรับหน้าที่ของครู

จากการวิจัยหาคุณลักษณะครูที่ดีที่สังคมต้องการหลายงานวิจัยก็พบว่า นอกจากครูจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีความสัมพันธ์กับเพื่อนและชุมชนในทางที่ดีแล้ว ครูจะต้องปฏิบัติงานหลักในหน้าที่ของครูคือการอบรมสั่งสอนให้ดียิ่งขึ้น ก็จะต้องแสวงหาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เอาใจใส่ช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่นักเรียน แสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับปรุงการสอนของตน วิธีการวัดและประเมินผลอันถูกต้องเหมาะสม (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 2518 : 70 - 74; เฉลียวบุรีภักดี และคนอื่น ๆ 2520 : 366)

ถึงแม้ว่าการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถวิสัยหรือคุณภาพของครูจะมีด้านต่าง ๆ หลายด้าน เช่น งานสอน งานธุรการ งานกิจการนักเรียน งานให้คำปรึกษาแนะแนว งานพัฒนาสังคม และงานพัฒนาตน (นิคม ตั้งกะพิภพ 2528 : 96 - 107) หรือความรู้ในวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม อุดมการณ์และวิญญานครู การพัฒนาชุมชน วินัย บุคลิกภาพ (ศรีสมร พุ่มสะอาด 2530 : 181 - 182) ก็ตาม แต่เมื่อพึงพิจารณาเฉพาะงานสอนและการอบรม ซึ่งเป็นงานหลักของครูจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่พึงปรารถนาของครูมี 3 ช่วง คือหนึ่งก่อนสอน ได้แก่การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาเพิ่มเติม การเตรียมการสอนเป็นต้น สองในขณะที่สอน ได้แก่การทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องรักเด็ก อบรมสั่งสอนอย่างมีเหตุมีผล มีความอดทนในการเสริมสร้างนิสัยที่ดีแก่เด็กระยะยาว (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2526 : 144) สามพฤติกรรมหลังสอน ได้แก่การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องทั้งของครูและนักเรียนในงานวิจัยนี้จะศึกษาพฤติกรรมการสอนตามแนวที่กล่าวนี้เป็นดัชนีชี้พฤติกรรมที่พึงปรารถนาของครู

ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา

ความเชื่ออำนาจเป็นการคาดการณ์เกี่ยวกับความสามารถในการควบคุม และทำนายเหตุการณ์หรือผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง จากงานวิจัยหลาย ๆ ชิ้นได้ยืนยันให้เห็นว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นลักษณะที่พึงปรารถนาและนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา เช่นงานวิจัยของซีแมนและคณะ พบว่า นักโทษที่อยู่ระหว่างการควบคุมความประพฤติที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะมีพฤติกรรมการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับข้อมูลการคุมความประพฤติสูงกว่าผู้มีความเชื่ออำนาจนอกตน (Seeman. 1963 : 270 - 284) นอกจากคนที่เชื่ออำนาจนอกตน จะไม่พยายามแสวง

หาความรู้เพื่อแก้ปัญหาด้วยตนเองแล้ว ยังหันไปสู่การทำกิจกรรมในลักษณะการประท้วงอย่างรุนแรง หรือก่อความวุ่นวาย (Seeman and Evans. 1962 : 772 - 782) ข้อค้นพบในลักษณะนี้ได้รับการยืนยันในประเทศไทยด้วยงานวิจัยของรัตนา ประเสริฐสม (รัตนา ประเสริฐสม 2526) ที่พบว่า ผู้มีความเชื่ออำนาจนอกตน หรือเชื่ออำนาจในตนต่ำเท่าไร ก็จะมีความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยน้อย และมีพฤติกรรมการรักษาสุขภาพน้อยลง

พฤติกรรมแสวงหาความรู้เป็นพฤติกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งของครู เพราะถ้าครูแสวงหาความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ ย่อมทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพมากขึ้น ความเชื่ออำนาจในตนจึงเป็นจิตลักษณะที่สำคัญในการก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยของไทยที่ยืนยันว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมหรือลักษณะอื่น ๆ ที่นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา เช่น ลักษณะความเป็นผู้นำ ความเกรงใจหรือการรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นให้คงที่หรือดีขึ้น (จันทร์เพ็ญ เจริญผลรักษ์ 2516) หัตถคดีทางวิทยาศาสตร์ ความเชื่อโชคลางต่ำ (มนตรี อนันต์รักษ์ 2517) ลักษณะเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความพยายามและความเป็นคนที่มีกำลังใจทำงาน ทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเชื่อว่าจะทำให้เกิดผลตามต้องการได้ด้วยตนเอง (ทองเคื่อน พันธุมนาวัน 2529; Strickland. 1977) ซึ่งเมื่อเทียบกับพฤติกรรมการสอนและการอบรมอันเป็นพฤติกรรมในหน้าที่รับผิดชอบของครู ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะต้องไม่เป็นผู้ทำการสอนในลักษณะที่ให้ผ่านพ้นไปวันหนึ่ง ๆ อย่างขาดความกระตือรือร้น แต่จะต้องเป็นผู้ที่พยายามศึกษาหาความรู้ เตรียมการสอน วางแผนดำเนินกิจกรรมการสอนอย่างเป็นขั้นตอน มีเป้าหมายในการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อควบคุมให้ผลการเรียนการสอนบรรลุจุดหมายของการเรียนการสอนและการอบรมแต่ละครั้ง ซึ่งจะต่างจากครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ เพราะครูเหล่านี้จะปฏิบัติหน้าที่ให้ผ่านพ้นไปวันหนึ่ง ๆ ด้วยคิดว่า ผลเสียทั้งหลายของการเรียนการสอนเกิดขึ้นจากปัจจัยอื่น ๆ เรียกว่าโยนความรับผิดชอบไปให้สิ่งอื่น ๆ เช่น ความสามารถของเด็ก ความพร้อมของอุปกรณ์การสอน หรือปัจจัยอื่น ๆ ในโรงเรียน โดยจะให้ความสำคัญกับการเตรียมการ หรือความสามารถในการสอนของตนน้อยมาก

ความภาคภูมิใจในตนเองกับพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา

จากงานวิจัยของอรอนสัน และเมตตี้ (Aronson and Mettee. 1968) พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความซื่อสัตย์

โดยพบว่า คนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำจะมีพฤติกรรมข้อเสียต้อยกว่าคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง ไรค์แมนและคนอื่น ๆ (Ryckman and others. 1971:305-310) พบว่าความภาคภูมิใจในตนเองร่วมกับความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความสามารถในการทำงานในทางบวก ($r = .50$) โดยให้เหตุผลว่า คนที่มีลักษณะดังกล่าว เป็นบุคคลที่สามารถเรียนรู้ประโยชน์จากความผิดพลาดได้เท่ากับเรียนรู้จากความสำเร็จและความพยายามหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ เพื่อทำให้ประสพผลสำเร็จมากขึ้น ในขณะที่คนที่มีความภาคภูมิใจต่ำจะไม่มีคุณสมบัติข้อนี้ เพราะเชื่อว่าตนขาดทักษะและความสามารถที่จะประสพผลสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับงานของแคมเบล (Campbell. 1985 : 1097 - 1111) ที่พบว่า คนที่มีความภาคภูมิใจสูงก็มีความคาดหวังที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถสูงด้วย นอกจากนั้นยังมีผลการวิจัยอีกหลายชิ้นที่พบความสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองกับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาอื่น ๆ เช่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่แนวคิดหรือแนวการกระทำใหม่ซึ่งดีกว่าเก่า (Morawa. 1983; Hassen. 1982) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานด้วยความพึงพอใจ ไม่รังเกียจหรือเบื่อหน่ายงานและการเป็นพนักงานอย่างมีการวางแผนล่วงหน้า (Hauser. 1981)

จากหลักฐานงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่าความภาคภูมิใจในตนเองจะเป็นจิตลักษณะด้านบวกของความแปลกแยกในการทำงานในแง่ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนการอบรมของครูในทิศทางเดียวกับความเชื่ออำนาจในตน นั่นคือครูที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะไม่เป็นผู้ที่ทำการสอนนักเรียนอย่างปล่อยปละละเลยทำงานให้เสร็จไปวันหนึ่ง ๆ แต่จะเป็นผู้มีความคาดหวังสูงกับงานในหน้าที่ซึ่งก็คือผลการเรียน และความประพฤติของนักเรียน ครูเหล่านี้จึงจะต้องเป็นผู้ที่ทำการสอนและการอบรมอย่างมีเป้าหมายมีการเตรียมการและวางแผน ดำเนินการสอนอย่างเป็นขั้นตอนเต็มความสามารถของตนเอง ตลอดจนมีความพร้อมที่จะรับรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับการสอนการอบรมของตน

การสนับสนุนจากสังคมกับพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา

อย่างไรก็ตาม งานของครูเป็นงานที่เต็มไปด้วยปัญหาและภาวะกดดันนานาประการนับแต่ปัญหาด้านวิชาการ ปัญหานักเรียน ปัญหาระเบียบวินัยปัญหาภาระงานที่มีมากทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน ปัญหาเงินเดือนไม่พอจ่าย ปัญหาการขาดการสนับสนุนจากผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น (Russell et al. 1987 : 269) การสนับสนุนจากสังคมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ครู

สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยของรัสเซลยืนยันว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างยิ่ง ลาทรอป (Lathrop. 1979) พบว่า การมีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ มีผลทำให้ครูขาดงานน้อยและครูมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ สตริกแลนด์ (Strickland. 1963 : 4589 - 4599) ก็พบว่าความร่วมมือช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ความร่วมมือให้ความช่วยเหลือจากครูใหญ่มีผลทำให้การทำงานของครูดีขึ้น มนุญ เอี่ยมวิสัย (2519) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ ความเป็นมิตรและความร่วมมือจากผู้ร่วมปฏิบัติงาน มีผลทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้ดี ซึ่งคล้ายกับ สะอาด แสงรัตน์ (2520) สุดใจ ทองอ่อน (2522) อีรวิทย์ วัฒนพงศ์ (2524) ที่พบว่า การมีพฤติกรรมที่เน้นด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่งส่งผลให้เด็กที่เรียนในโรงเรียนนั้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดด้วย (สุดใจ ทองอ่อน 2522)

ดังนั้นการสนับสนุนจากสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะมีผลทำให้การสอนการอบรมนักเรียนของครูเป็นไปด้วยดี อันเป็นผลในทิศทางเดียวที่เกิดจากความเชื่ออ่านาใจในตน ความภาคภูมิใจในตน เนื่องจากครูจะรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบและกำลังใจในการทำงาน รู้สึกว่าเมื่อมีปัญหาก็อุปสรรคในเรื่องใด ๆ ก็มีผู้คอยให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่ต้องการ ไม่รู้สึกว่าตนเองทำงานอย่างโดดเดี่ยวและเผชิญปัญหาต่าง ๆ โดยลำพังตนเองจึงยิ่งทำให้ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ในการสอน การอบรมนักเรียนอย่างกระตือรือร้น

จากที่กล่าวถึงจิตลักษณะแต่ละด้านกับพฤติกรรมการสอนการอบรมมาทั้งหมด ทำให้เห็นได้ว่า จิตลักษณะแต่ละตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาแก่การศึกษาเพียงจิตลักษณะใดจิตลักษณะหนึ่งเพื่อโยงหรือเพื่อทำนายพฤติกรรมย่อมไม่เพียงพอ จะต้องพิจารณาที่หลายด้านพร้อมกัน งานวิจัยนี้จึงนำทั้ง 4 จิตลักษณะมาศึกษาเชื่อมโยงกับพฤติกรรมพร้อมกันในแง่ที่เป็นลักษณะทางบวกที่ตรงข้ามกับความแปลกแยกจากการทำงานซึ่งงานวิจัยอื่น ๆ ยังทำกันไม่มากนักโดยผู้วิจัยหวังว่าจะทำให้ได้ผลชัดเจนยิ่งขึ้นกว่างานวิจัยที่ผ่านมา และพบแนวทางการพัฒนาจิตใจครูไทยเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานที่สูงขึ้นด้วย จากหลักฐานที่ประมวลมาทำให้คาดคะเนได้ว่า ถ้าจิตลักษณะทั้ง 4 มีค่าสูงมากเท่าใดก็แสดงว่ามีความแปลกแยกต่ำและจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาสูงมากเท่านั้นและในกลุ่มที่มีจิตลักษณะทั้ง 4 สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนามากกว่ากลุ่มที่มีจิตลักษณะเหล่านี้สูงเพียง 2 ด้านพร้อมกันหรือน้อยกว่านั้น

การวัดพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา

การวัดพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนาของครูส่วนใหญ่เป็นการวัดพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนและชั้นเรียนของครู

ในต่างประเทศมีผู้สนใจศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครูอยู่เป็นจำนวนไม่น้อย เช่นงานของซิสซอม (Chissom. 1987 : 248 - 253) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครูประถมศึกษาระดับ 6 จำนวน 5 คน โดยวิธีการสังเกตและสัมภาษณ์ครูรวมทั้งอาจารย์ใหญ่ พบว่าภายในเวลาประมาณ 40 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ หรือวันละ 8 ชั่วโมง 25 นาที ที่ครูทำงานอยู่ที่โรงเรียน ครูต้องทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่ใช่งานสอนโดยตรงอยู่มากโดยใช้เวลาที่เกี่ยวกับกิจกรรมการสอนโดยตรงในชั้นเรียน 48.5 เปอร์เซ็นต์ ทำการสอนเนื้อหา 26.5 เปอร์เซ็นต์ เตรียมการสอน หรือเตรียมวัสดุอุปกรณ์ 10.6 เปอร์เซ็นต์ ทบทวน 2.1 เปอร์เซ็นต์ ทดสอบ 1.5 เปอร์เซ็นต์ สอนเสริมเพิ่มเติม 7.8 เปอร์เซ็นต์ วิธีสอนส่วนใหญ่จะใช้การบรรยายและอภิปรายกลุ่ม รวมทั้งการสอนเป็นรายบุคคลในแต่ละวันครูจะต้องสอนหลายวิชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูประจำชั้นต้องสอนถึง 8 วิชา ซึ่งมากกว่าครูที่ไม่ประจำชั้น และมีข้อน่าสังเกตว่าหลังจากโรงเรียนเลิกแล้วครูยังต้องทำทำการตรวจสอบแบบฝึกหัด วางแผนการสอนและเตรียมอุปกรณ์ต่อไปอีก ครูส่วนใหญ่รายงานว่าต้องนํางานไปทำที่บ้านทุกคืนอย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้เป็นเพียงศึกษาปริมาณงานที่ครูประถมศึกษาทำในแต่ละวันเพื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยเกี่ยวกับครูมัธยมซึ่งมีผู้อื่นทำไว้ ยังไม่ได้เชื่อมโยงพฤติกรรมเหล่านั้นกับจิตลักษณะและตัวแปรอื่น ๆ ของครูแต่อย่างใด

ในปีเดียวกัน (1987) เมดเลย์ และโคเกอร์ (Medley and Coker. 1987 : 242 - 247) ศึกษาความถูกต้องของวิธีการให้ครูใหญ่เป็นผู้ตัดสินประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยศึกษาจากครูใหญ่ในโรงเรียนต่าง ๆ 46 คน และครูผู้น้อยที่ถูกตัดสินจำนวน 322 คน จำแนกตามโรงเรียนและระดับชั้นที่สอนตัวแปรที่นำมาศึกษาเทียบกับความถูกต้อง คือผลสัมฤทธิ์ในวิชาการอ่านและคณิตศาสตร์ เครื่องมือที่นำมาใช้ประเมินค่าประสิทธิภาพการทำงานของครู ประกอบด้วยพฤติกรรม 3 บทบาท ประการแรกคือพฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักเรียน ประการที่สองคือ พฤติกรรมในการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะดี ประการที่สามคือ บทบาทในฐานะเป็นเพื่อนร่วมอาชีพกับครูคนอื่น ผู้บังคับบัญชาโดยวิธีการให้ครูใหญ่ตัดสินครูแต่ละคนโดยใส่ค่าคะแนน 1 - 20 ลงหน้าพฤติกรรมทั้ง 3 ถ้าดีมากให้ 20 น้อยให้ 1 ผลการศึกษาครั้ง

พบว่า ค่าเฉลี่ยของค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของครู 3 บทบาท กับคะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในชั้นเรียนของครูที่ถูกประเมินคั้งนี้คือ บทบาทที่ 1 .20 บทบาท 2 .19 และบทบาทที่ 3 .13 และเขายังพบว่าระดับชั้นที่สอนมีอิทธิพลต่อความแปรปรวนในการประเมิน 17.7 เปอร์เซนต์ ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ส่งผลไม่มากนัก

งานทั้งสองชิ้น เป็นการแสดงให้เห็นภาพการทำงานของครู และความน่าเชื่อถือของการใช้การเก็บข้อมูลโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ถูกศึกษาเป็นผู้รายงาน กับการรายงานโดยหัวหน้างาน โดยทั่วไปมักจะพบว่างานวิจัยเกี่ยวกับครูส่วนใหญ่ใช้วิธีให้ผู้ถูกศึกษาเป็นผู้รายงาน ควบคู่กับการสังเกตหรือการวัดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในชั้น ยังไม่พบว่ามีงานวิจัยใดนำเอา 2 วิธีนี้มาศึกษาเปรียบเทียบผลควบคู่กันงานวิจัยนี้จึงนำวิธีการทั้งครูเป็นผู้รายงานกับการประเมินโดยครูใหญ่หรือหัวหน้างานมาใช้ควบคู่กัน โดยเชื่อว่าพฤติกรรมทำงานที่พึงปรารถนาซึ่งรายงานโดยครูควรจะไม่ใกล้เคียงกันกับความเป็นจริงมากกว่าการประเมินโดยหัวหน้างาน ทั้งนี้เพราะตัวครูเองย่อมรู้ตัวว่าตนกระทำอะไรไปบ้างและใช้ความพยายามมากน้อยเพียงใด ในขณะที่หัวหน้างานจะรับรู้ได้แต่เพียงพฤติกรรมที่แสดงออกบ่อยครั้ง หรือรับรู้ทางอ้อมโดยผ่านตัวบ่งชี้อื่น ๆ เท่านั้น ดังที่ได้กล่าวไปแล้วในตอนต้น

มีงานวิจัยในประเทศไทยหลายงานที่พยายามค้นหาลักษณะพฤติกรรมการสอน การอบรมที่พึงปรารถนาของครูระดับประถมศึกษา โดยยังไม่ได้นำไปสัมพันธ์กับจิตลักษณะ อีกทั้งยังใช้วิธีการเก็บข้อมูลช่องทางเดียวคือเก็บข้อมูลจากตัวครูที่ถูกศึกษา เช่นโครงการพัฒนศึกษาอาเซียน (2529 : 44 - 48) ศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูที่สอนวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยทั้งในเมือง นอกเมือง พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติมากคือการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน ความสามารถโน้มน้าวหรือชักจูงให้นักเรียนปฏิบัติตามได้ ส่วนพฤติกรรมที่เกิดขึ้นน้อยที่สุดขณะสอนคือ การยอมรับความผิดพลาดที่ตนกระทำ และในการสร้างรูปแบบประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิคม ตั้งกะพิภพ (นิคม ตั้งกะพิภพ 2528 : 174 - 206) ก็ถือว่า สมรรถวิสัยด้านการสอนเป็นสมรรถวิสัยที่สำคัญมากด้านหนึ่งใน 6 ด้าน โดยมีข้อประเด็นในการวิเคราะห์ด้านนี้ถึง 24 ข้อ

ในการศึกษาตัวบ่งชี้ความแตกต่างในการปฏิบัติของครูตามแนวการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ศักดิ์สิทธิ์ ชัตติยาสุวรรณ (ศักดิ์สิทธิ์ ชัตติยาสุวรรณ 2526) ได้วัดตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกระบุว่าเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนที่มีระดับการปฏิบัติตามแนว

การใช้หลักสูตรสูงและต่ำ ในจำนวนข้อค้นพบหลาย ๆ ข้อเขาพบว่า ความสามารถในการสอนของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและทัศนคติของครู โดยเขาให้นิยามความสามารถในการสอนว่า หมายถึง พฤติกรรมการสอนของครูในการนำเข้าสู่บทเรียน การใช้กระบวนการกลุ่ม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการสอน การเสริมแรง การพูด การเขียน การประเมินผล การชี้แนะนักเรียนและการปกครองชั้น

ในด้านพฤติกรรมการทำงานของครูในแง่การฝึกอบรมจริยธรรมให้แก่ นักเรียนระดับประถมศึกษา บัญกอบ วิสมิตะนันท์ (2526) ได้ให้ครูรายงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมจริยธรรมของครูในแง่ที่เชื่อมโยงกับตัวแปรหลายตัว เช่น ทัศนคติต่อศิษย์ ระดับจริยธรรมของศิษย์ ระดับการใช้เหตุผลของครู ระดับความมีเมตตากรุณาต่อศิษย์ และระดับจริยธรรมของครูเอง โดยวิธีใช้แบบวัดที่ให้ครูผู้สอนเป็นผู้รายงานเองในส่วนที่เป็นตัวแปรเกี่ยวกับครูและนักเรียนเป็นผู้รายงานในส่วนตัวแปรของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่าในกลุ่มครูอายุน้อย (19 - 31 ปี) ที่สอนจริยศึกษาอยู่ในโรงเรียนซึ่งตั้งนอกเขตวัด มีคะแนนการสั่งสอนฝึกอบรมมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 93.31) และน้อยที่สุดคือครูที่สอนวิชาอื่นในโรงเรียนนอกเขตวัด และเมื่อควบคุมระดับชั้นเรียน พบว่า ในกลุ่มครูที่สอน ป.5 ครูอนุปริญา มีพฤติกรรมการฝึกจริยธรรมแก่เด็กมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 90.62) รองลงมาคือครูปริญา (90.58) และต่ำสุดคือครูวุฒิต่ำกว่าอนุปริญา (86.57) แต่ตัวแปรเกี่ยวกับวุฒิและการอบรมจริยธรรมเปลี่ยนแปลงไปในครูกลุ่มระดับชั้นอื่น ผู้วิจัยให้ความเห็นว่าตัวคุณวุฒิมีความสำคัญน้อยกว่าการกระทำอันเป็นแบบอย่างของครูเอง

จากงานวิจัยที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า การศึกษาพฤติกรรมการสอนทั้งในแง่สอนเนื้อหาวิชาและการฝึกอบรมจริยธรรมแก่นักเรียน สามารถวัดได้โดยให้ครูและหัวหน้างานเป็นผู้รายงาน และในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานของครูด้วย เครื่องมือวัดพฤติกรรมการสอนเนื้อหา พฤติกรรมการฝึกอบรมจริยธรรม ซึ่งคัดแปลงมาจากเครื่องมือประเมินสมรรถนะด้านการสอนของ นิคม ตั้งกะพิภพ (2529) เครื่องมือวัดการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ของศักดิ์สิทธิ์ ชัดติยาสุวรรณ (2526) ซึ่งเน้นถึงพฤติกรรมที่ครูปฏิบัติ และมีค่าความเชื่อมั่น 0.9588 และเครื่องมือวัดพฤติกรรมการฝึกอบรมของครู ของบุญกอบ วิสมิตะนันท์ (2523) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.99043 และเป็นเครื่องมือซึ่งใช้พฤติกรรมการรักเมตตาเด็ก การใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ และการปฏิบัติต่อเด็กอย่างถูกวิธีการตลอดจนการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นหลักในการวัดพฤติกรรมอบรมสั่งสอนเด็กของครู

พฤติกรรมการทำงานที่ไม่พึงปรารถนา

ถึงแม้ว่างานวิจัยนี้จะเน้นศึกษาจิตลักษณะทั้ง 4 กับพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาในหน้าที่ครู แต่ก็ไม่ได้ละเลยที่จะคำนึงถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาคด้วยทั้งนี้ เพราะจากการประมวลผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพของครูในประเทศไทย ของจรรยา สุวรรณทัต (Chancha Suvannathat. 1978 : 22 - 34) ท่านให้ความเห็นไว้ว่า ผลงานวิจัยต่าง ๆ ชี้ให้เห็นว่าแม้ครูจะตระหนักดีว่าสังคมมีความคาดหวังในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนอย่างไร แต่ด้วยอุปสรรคมากมาย ทั้งด้านจิตใจ สังคมและด้านกายภาพ ทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่คาดหวังได้ ซึ่งงานวิจัยต่าง ๆ ยืนยันตรงกันว่า สิ่งที่สังคมต้องการให้ครูมีคือความสามารถในการสอนรวมทั้งความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ มนุษยสัมพันธ์ และจริยธรรม ที่สามารถเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนและผู้อื่น นั้นย่อมหมายความว่า พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาในที่นี้อาจจะไม่ได้หมายรวมไปถึงการกระทำผิดวินัยข้าราชการอย่างร้ายแรงจนถึงขั้นถูกตั้งกรรมการสอบสวน แต่คือการบกพร่องในหน้าที่ หรือการไม่สามารถทำหน้าที่ของครูให้ดีพอ ทำให้เห็นว่าเกณฑ์ในการวัดเรื่องก่อนข้างจะเป็นเกณฑ์สัมพัทธ์ (relative criteria) มากกว่าเกณฑ์สมบูรณ์ ซึ่งจากงานเดียวกันนี้ระบุว่าที่ผ่านมามักใช้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นเกณฑ์มากกว่าจะใช้ความรู้ความสามารถของครูเป็นเกณฑ์วัด

ในอดีตมีงานที่วิจัยและประมวลความผิดของครูเอาไว้อยู่บ้าง เช่น งานของสินสมุทร ประทุมตา (สินสมุทร ประทุมตา 2521) ศึกษาความผิดวินัยของครูระหว่าง พ.ศ. 2517-2519 พบว่า การกระทำที่ครูทำผิดมากที่สุดคือการไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการ รองลงมาได้แก่เสเพล มีนเมาจนครองสติไม่ได้ ชู้สาว เป็นต้น โดยพบว่า การกระทำผิดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามเพศ (ชายกระทำผิดมากกว่าหญิง) ระดับเงินเดือน อายุราชการ

อย่างไรก็ตามยังไม่พบว่า มีผู้ใดศึกษาถึงความย่อหย่อนหรือความไม่พึงปรารถนาอันเกิดจากพฤติกรรมการสอนซึ่งเป็นงานหลักของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ที่สัมพันธ์กับจิตลักษณะทั้ง 4 ดังกล่าวข้างต้น งานวิจัยนี้จึงศึกษาพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาร่วมอยู่ในพฤติกรรมการสอน โดยแบ่งพฤติกรรมการสอนออกเป็น 2 ประเภท คือการสอนเนื้อหาวิชา กับการฝึกอบรมจริยธรรม ในแต่ละพฤติกรรมแบ่งเป็น 3 ช่วง คือ ก่อนสอน ขณะสอน และหลังสอน โดยใช้แบบสอบถามที่มีมาตรวัดประเมินค่า ซึ่งคัดแปลงมาจากแบบสอบถาม 3 แบบสอบถามดังกล่าวไว้แล้วข้างต้นเพื่อวัดจากครู ส่วนอีกแบบสอบถามจะสร้างขึ้นเพื่อให้หัวหน้างานเป็นผู้รายงานพฤติกรรมของครู โดยมีข้อ

คำถามสัมพันธ์กับแบบสอบถามแรก

ปัจจัยด้านชีวสังคมกับจิตลักษณะทั้ง 4 และพฤติกรรมการทำงานของครู

จากการประมวลงานวิจัยต่าง ๆ ทำให้เห็นว่ามีตัวแปรทางชีวสังคมบางตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม และมีความสำคัญในฐานะที่เป็นตัวแปรใช้จำแนกลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในกลุ่มตัวอย่างย่อย ๆ ตามลักษณะตัวแปรทางชีวสังคม ดังนี้

เพศ

ถึงแม้ว่าในปัจจุบันความแตกต่างในแง่ความสามารถในการทำงานระหว่างเพศจะลดน้อยลงทุกที แต่ความแตกต่างระหว่างเพศก็ยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมทั้งนี้เพราะตั้งแต่เกิดมาผู้หญิงกับผู้ชายต่างมีโลกทางสังคมที่แตกต่างกัน เช่น การแต่งกาย ของเล่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบหรือลักษณะของพฤติกรรมที่ถูกอบรมสั่งสอน อันมีผลไปถึงบทบาททางสังคม งานอดิเรก การกีฬา การพักผ่อนและความคาดหวังในอาชีพ (Krasner and Ullmam. 1974 : 342) ดังนั้นจึงมีงานวิจัยจำนวนไม่น้อยทั้งที่ศึกษาจากกลุ่มครูและไม่ใช่ ให้ความสำคัญแก่ตัวแปรเพศ เช่น สไตซ์และคูลปา (Steitz and Kulpa. 1984 : 479 - 499) ศึกษาความแตกต่างจากกลุ่มพนักงานหญิงชายที่มีอายุต่างกันแต่ทำงานในระดับเดียวกัน พบว่าเพศหญิงมีความแตกต่างมากกว่าชาย และอายุเป็นองค์ประกอบทางลบในกลุ่มผู้หญิงแต่เป็นองค์ประกอบทางบวกในกลุ่มผู้ชาย นั่นคือพนักงานหญิงที่สูงอายุกลับยิ่งประเมินค่าตนเองน้อยลง ส่วนชายที่สูงอายุกลับประเมินค่าตนเองสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฮุสตันที่ศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองและความเชื่ออำนาจในตนจากครูชาย 131 คน หญิง 153 คน พบว่า ครูชายมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าครูหญิงอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องความเชื่ออำนาจ

วิลสัน และคนอื่น ๆ (Wilson and others. 1984:444-445) ศึกษาทัศนคติต่อการทำงานในโรงเรียนพบว่าเพศเป็นตัวส่งผลสำคัญที่ทำให้ทัศนคติต่างกันออกไป นอกจากนั้นแดเนียล (Daniel. 1983 : 661-A) ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรเพศและการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น ตำแหน่งงาน อำนาจการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ มีผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจของชายมากกว่าหญิง และจากการ

ศึกษาความเชื่ออำนาจในตนของคู้คและโนวิกิ (Duke and Nowicki. 1974 : 263 - 267) พบว่า ผู้หญิงมีความเชื่ออำนาจนอกตน ส่วนผู้ชายมีความเชื่ออำนาจในตนมากกว่า อย่างไรก็ตาม เขาทั้งสองให้ความเห็นว่า อาจเป็นไปได้ที่ผู้หญิงซึ่งมีความเชื่ออำนาจในตนอาจจะแสดงออกในลักษณะที่เป็นความเชื่ออำนาจนอกตน ทั้งนี้โดยวัฒนธรรมของสังคม ทำให้ผู้หญิงรู้สึกว่าการทำเช่นนั้นเป็นประโยชน์ต่อการบรรลุความสำเร็จได้มากกว่า

อย่างไรก็ดี งานวิจัยหลายชิ้นที่ใช้ตัวแปรเพศศึกษาความสัมพันธ์กับจิตลักษณะทั้งกลุ่มครูข้าราชการของประเทศไทย มีผลงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าผู้ชายมีจิตลักษณะต่าง ๆ มากกว่าผู้หญิง เช่น มนตรี อนันตรักษ์ (2517) ศึกษาครูประถมและมัธยมจำนวน 319 คน พบว่า ครูชายมีโลกทัศน์แบบเชื่ออำนาจในตนมากกว่าครูหญิง แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญ อันเป็นผลที่พบเช่นเดียวกับจันทร์เพ็ญ เจริญผลารักษ์ (2516) ที่พบว่าครูชาย - หญิง มีโลกทัศน์แตกต่างกันแต่ไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งต่างจากข้อค้นพบของจินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ (62529) ที่พบว่าในข้าราชการกลุ่มต่าง ๆ ข้าราชการชายมีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าข้าราชการหญิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการหญิงที่อายุมากยิ่งมีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ นอกจากนั้นยังพบว่าในตัวแปรจิตลักษณะอื่น ๆ ก็การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองและสุขภาพจิต ข้าราชการชายมีจิตลักษณะเหล่านี้สูงกว่าข้าราชการหญิงในหลายกลุ่ม

จากหลักฐานดังกล่าวข้างต้นทำให้คาดคะเนได้ว่า ครูผู้ชายน่าจะมีจิตลักษณะบางด้านเช่น ความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง และทัศนคติต่อการทำงานสูงกว่าครูผู้หญิง แต่ครูผู้หญิงอาจจะมีการสนับสนุนทางสังคมที่สูงกว่าครูชาย เนื่องจากโดยธรรมชาติของเพศหญิงน่าจะได้รับความเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือมากกว่าชายแต่ไม่ได้หมายความว่าครูหญิงจะมีความแปลกแยกมากกว่าครูชาย ทั้งนี้เนื่องจากการเป็นครูเป็นการทำงานที่สมบทบาทของเพศหญิงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการอบรมสั่งสอนด้วยความรักและเอาใจใส่น่าจะเป็นงานที่ถูกต้องกับอุปนิสัยของผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

อายุ

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงานถึง 40 เรื่อง วอลค์แมน และอวอลิโอ (Waldman and Avolio. 1986 : 33 - 38) พบว่าในกลุ่มงานวิจัยที่ใช้วิธีพิจารณาผลงานของบุคคล อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน แต่ในกลุ่มที่ให้หัวหน้าเป็นผู้ประเมิน อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานในสายตาของหัวหน้างาน

อาร์ สวรรค์วานิช (2521) ศึกษาจากครูประถมศึกษาในจังหวัดสุโขทัย พบว่า อายุทำให้ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานต่างกันโดยครูที่มีอายุมากจะมีความรู้สึกทางบวกมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ชลิต พูลศิลป์ (2527) ที่พบว่า อายุมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานในทางบวก และบุญล ตันริยงค์ (2524) ที่พบว่าครูซึ่งมีอายุต่างกันมีความเห็นเรื่องต่าง ๆ แตกต่างกัน นอกจากนั้น สมชาติ เทสแยม (2522) ซึ่งศึกษาพฤติกรรมการสอนด้านการใช้อุปกรณ์การสอน และด้านทักษะทั่วไปของครูชั้น ป. 1 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าอายุส่งผลร่วมกับวุฒิ สถานภาพสมรส และเข้าโรงเรียน ทำให้พฤติกรรมการสอนแตกต่างกัน อันเป็นผลที่สอดคล้องกับความเห็นของ ลอร์โต (Lortie. 1975 : 72) ที่เห็นว่า ครูที่เข้ารับการบรรจุใหม่อันหมายถึงอายุน้อยจะเกิดความวิตกกังวลสูงถ้าไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างเพียงพอจากเพื่อนครู และผู้บังคับบัญชา

งานวิจัยนี้จะแบ่งตัวแปรอายุออกเป็น 2 ระดับ คือ ก่อนข้างน้อย (35 ปีลงมา) กับก่อนข้างมาก (35 ปีขึ้นไป) โดยมีหลักฐานที่ทำให้เชื่อได้ว่าครูที่มีอายุปานกลางและมากจะมีจิตลักษณะทั้ง 4 มากกว่าครูที่มีอายุน้อย ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์การสอนมานานย่อมเห็นจุดอ่อนและปัญหา มีโอกาสแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มาก ทำให้มีความชำนาญในการสอนและรู้สึกว่าตนสามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานได้มาก (บุญชม ศรีสะอาด 2524 : 65 - 66) และเมื่อพิจารณาอายุร่วมกับตัวแปรเพศทำให้คาดคะเนได้ว่า ครูชายที่มีอายุมาก จะมีจิตลักษณะทั้ง 4 สูงกว่าครูหญิงอายุน้อยยกเว้นการสนับสนุนจากสังคม

วุฒิ (ระดับการศึกษาของครู)

โดยปกติครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงย่อมผ่านการเรียนรู้ ทั้งทางวิชาการและเทคนิควิธีสอนมากกว่าครูที่มีวุฒิทางการศึกษาคำจึงน่าจะเป็นผู้ที่มีความเชื่อว่าตนสามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำหน้าที่ครูได้ ได้รับการสนับสนุนให้ทำงานตามความต้องการและย่อมทำให้มีทัศนคติต่อการทำงานในทางบวก อีกทั้งมีความภาคภูมิใจในตนมากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำ นักวิชาการในต่างประเทศจำนวนไม่น้อยต่างยืนยันว่าวุฒิทางการศึกษาของครูทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น (Centra and Potter. 1980 : 274; Alexander and Simons. 1975 : 49 - 55) ซึ่งหมายถึงว่า สภาพจิตลักษณะและการทำงานของครูก็ดีขึ้นด้วย

ปี 2520 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียน ประถมศึกษาทั่วประเทศ ก็พบว่า วุฒิทางการศึกษาของครูเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะทำให้ ประสิทธิภาพในการสอนของครูสูงขึ้น

ปี 2523 กรมสามัญศึกษา โดยหน่วยศึกษานิเทศก์ ศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของครู ทั่วประเทศพบว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีพฤติกรรมด้านแสดงมารยาทและการแต่งกายเหมาะสมกว่าครู ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีจะเน้นการปลูกฝังจริยธรรมทางด้านมากกว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาตรี คือความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และความเสียสละ

นอกจากนั้น บรรเทิง ยันต์โกเศศ (2521) ก็พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการอ่านของนักเรียน ป. 1 จังหวัดตราด สูงขึ้น โดยมีอิทธิพลจากวุฒิของครูผู้สอน เช่นเดียวกับ สานนท์ ฉายศรีศิริ (2521) ที่พบว่า วุฒิการศึกษาของครูมีผลต่อความสามารถทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน ป. 6 จังหวัดนครปฐม ซึ่งเท่ากับเป็นการบ่งบอกถึงคุณภาพของครูผู้สอน

งานวิจัยนี้จะแบ่งตัวแปรด้านวุฒิการศึกษาของครูออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี กับระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า โดยมีข้อคาดคะเนว่าครูที่มีวุฒิระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า น่าจะมีจิตลักษณะทั้ง 4 และพฤติกรรมที่พึงปรารถนาสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่ว้างวมคือ เพศ อายุ และวุฒิรวมกัน ทำให้คาดคะเนได้ว่าครูผู้ชาย ที่มีอายุมาก จบการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป น่าจะมีจิตลักษณะทั้ง 4 สูงกว่าครูผู้หญิงที่อายุน้อยและมี วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี แต่ครูผู้หญิงที่อายุน้อยและมีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า อาจมีจิตลักษณะบางด้าน เช่นการสนับสนุนจากสังคมสูงกว่า

ขนาดของโรงเรียน

ในการบริหารงานการศึกษาในหน่วยงานที่มีโรงเรียนสังกัดอยู่เช่น สำนักงานการประถมศึกษา แห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ต่างก็แบ่งโรงเรียนออกเป็น ขนาดต่าง ๆ คือ ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ทั้งนี้โดยตระหนักว่าโรงเรียนที่มีขนาดหรือจำนวนนักเรียน ต่างกันย่อมมีปัญห อุปสรรคและวิธีการบริหารงานแตกต่างกัน จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่พบ ต่างก็ยืนยันในความคิดเรื่องนี้ เช่นงานของ สุนิตย์ เทวารุท (2527) ซึ่งศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและ ความต้องการของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ในการจัดกิจกรรมสร้างเสริม

ลักษณะนิสัยพบว่า ครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความต้องการต่างกันในขณะที่ความแตกต่างด้านเพศ วุฒิและประสบการณ์การสอนไม่ทำให้ต่างกัน

เกียรติ อัมพรายน และคนอื่น ๆ (2525) พบว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีสภาพไม่เหมาะสมในด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร งบประมาณค่าใช้จ่าย อาคารพัสดุครุภัณฑ์ ซึ่งทำให้ไม่เอื้ออำนวยต่อการสอนของครู โดยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ในขณะที่ค่าใช้จ่ายต่อหัวสูงกว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ แจ่มจันทร์ ปรีชาวนิชย์ (2521) ที่ศึกษาปัญหาและความต้องการสื่อการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในการใช้หลักสูตรใหม่ ก็พบว่าครูในโรงเรียนขนาดกลางและเล็กมีปัญหาในด้านขาดเครื่องอำนวยความสะดวกในการใช้สื่อการสอนในขณะที่ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่มีปัญหา

ในการวิจัยนี้จะแบ่งขนาดของโรงเรียนออกเป็น 2 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร คือขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และจากหลักฐานที่ยกมาชี้ให้เห็นเกี่ยวกับขนาดของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กจะมีปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงทำให้เห็นได้ว่าด้านนำตัวแปรเรื่องขนาดของโรงเรียนเข้าพิจารณาร่วมกับตัวแปรเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา อาจจะทำให้ความสัมพันธ์ของจิตลักษณะเปลี่ยนไปจากการไม่นำเอาขนาดของโรงเรียนเข้ามาพิจารณาร่วม เช่นครูชายที่มีอายุมากและวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป แต่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กอาจมีความแปลกแยกสูงกว่าครูประเภทอื่น คือมีจิตลักษณะทั้ง 4 ต่ำกว่าครูประเภทอื่นได้ ดังนั้นขนาดของโรงเรียนจึงน่าจะเป็นตัวแปรสำคัญอีกตัวหนึ่งที่ใช้จำแนกกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาความแปรปรวนของค่าจิตลักษณะต่าง ๆ ในกลุ่มตัวอย่าง

นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

ตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยมีความหมายและวิธีการวัดดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ปัจจัยทางชีวสังคม หมายถึง เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาและขนาดของโรงเรียน แต่ละตัวแปรแบ่งเป็น 2 ค่า คือ อายุหมายถึง อายุค่อนข้างมาก (40 ปีขึ้นไป) และอายุค่อนข้างน้อย (40 ปีลงมา) วุฒิทางการศึกษาหมายถึง วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี หรือสูงกว่า

ปริญญาครี

ความเชื่ออำนาจในตน - นอกตน หมายถึง ความเข้ม (degree) ที่บุคคลรับรู้ ว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนขึ้นอยู่กับทักษะหรือความสามารถของตนเอง หรือขึ้นอยู่กับโชคชะตาและ/หรืออำนาจที่อยู่นอกเหนือการควบคุมและความเข้าใจของตน คนที่เชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง บุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่าง ๆ เกิดจากการกระทำของตนเองและตนสามารถควบคุมให้เป็นไปตามต้องการได้ ส่วนคนที่เชื่ออำนาจภายนอกตน หมายถึงบุคคลที่เชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลจากพฤติกรรมหรืออำนาจการตัดสินใจของบุคคลอื่นที่เขาไม่สามารถควบคุมได้ ในการวิจัยนี้จะวัดความเชื่ออำนาจในการรับราชการของครู ด้วยแบบวัดที่ชื่อว่าเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า ของจินตนา บิลมาส์ (2529) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จำนวน 15 ข้อคำถาม ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ในช่วง 15 - 90 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีความเชื่ออำนาจภายในตน ส่วนผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีความเชื่ออำนาจภายนอก ในกรณีที่ต้องแบ่งผู้ตอบออกเป็นสองกลุ่ม จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์

ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การประเมินค่าตนเองของครูเกี่ยวกับลักษณะที่พึงปรารถนาของตนเอง เช่น ความฉลาดหลักแหลม ความสามารถในการทำงาน ความสามารถปรับตัวได้ดีในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดความภาคภูมิใจในตนเองซึ่งดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดความภาคภูมิใจในตนเองของโรเซนเบิร์ก (Rosenberg, 1965) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดในรูปแบบมาตราส่วนประเมินค่า 6 หน่วย มีข้อคำถามทั้งหมด 10 คำถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .85 ถ้าผู้ตอบได้คะแนนสูงเป็นผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง แต่ถ้ามีคะแนนต่ำ แสดงว่าความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ในกรณีที่ต้องมีการแบ่งกลุ่ม จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มรวมเป็นเกณฑ์

การสนับสนุนจากสังคม หมายถึง การรับรู้ถึงแหล่งบุคคลที่จะให้ความช่วยเหลือด้านอารมณ์ เช่น ให้ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร การยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม หรือด้านข้อมูลข่าวสาร หรือการช่วยเหลือด้านอื่น ๆ เมื่อต้องการ ในการวิจัยนี้ จะใช้เครื่องมือที่ดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดการสนับสนุนจากสังคมของสาราซัน และคนอื่น ๆ (Sarason and others, 1983 : 127-139) ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงประมาณค่า 6 ข้อ โดยให้ผู้ตอบระบุปริมาณที่

แต่ละบุคคลให้การสนับสนุนคนเมื่อมีปัญหา ค่าของคะแนนที่ได้จะเป็นค่าความช่วยเหลือที่ครูได้จากบุคคลต่อไปนี้ คือผู้บังคับบัญชา เพื่อน ญาติ เพื่อนร่วมงาน สามีภรรยา หรือบุคคลอื่น ถ้าคะแนนรวมทั้งหมดสูงแสดงว่าครูผู้นั้นได้รับการสนับสนุนจากสังคมสูง ไม่เป็นผู้โดดเดี่ยวจากสังคม แต่ถ้าคะแนนรวมต่ำแสดงว่ามีการสนับสนุนจากสังคมน้อย มีความโดดเดี่ยวจากสังคมสูง ผู้ตอบจะได้ค่าคะแนนอยู่ในระหว่าง 28 - 168 คะแนน ในกรณีที่มีการแบ่งกลุ่มสูง - ต่ำ จะใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง

ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน มี 2 ด้าน ด้านแรกเป็นจิตลักษณะทางบวกของความแปลกแยก หมายถึง ความรู้และความรู้สึกพอใจของครูที่มีต่อการทำงานในหน้าที่ของครูผู้สอน ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านที่ 2 เป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง แนวโน้มของการมุ่งกระทำพฤติกรรมการสอนและการอบรมนักเรียน จะวัดโดยใช้แบบวัดความรู้ประเมินค่าและความรู้สึก กับแบบวัดการมุ่งกระทำ ซึ่งผู้วิจัยคัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดความพึงพอใจในการทำงานของเบรย์ฟิลด์ และโรธ (Brayfield and Rothé. 1951) และเครื่องมือวัดขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของครู ของศักดิ์สิทธิ์ ชัดคิยาสุวรรณ (2526) ซึ่งใช้ในการศึกษาทัศนคติต่อการทำงานของครูอันเป็นส่วนหนึ่งของปริญญานิพนธ์ระดับการศึกษาศาสตรบัณฑิต

ตัวแปรตาม ได้แก่

พฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาของครู ซึ่งแบ่งออกเป็น พฤติกรรมการสอน
พฤติกรรม การอบรมนักเรียน

พฤติกรรมการสอน หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติงานของครูซึ่งเกี่ยวข้องกับ การจัดกิจกรรมการสอนเนื้อหาวิชาในห้องเรียน โดยแบ่งเป็นช่วงเวลา ก่อนสอน ขณะสอน และหลังสอน พฤติกรรมวัดโดยเครื่องมือวัดสิ่งที่ครูผู้สอนปฏิบัติ ในแบบสอบถามการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ของ ศักดิ์สิทธิ์ ชัดคิยาสุวรรณ (2526) ซึ่งมีค่าความเชื่อถือได้ 0.9588 เป็นแบบสอบถามเชิงประเมินค่า 6 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 15 - 90 คะแนน ในกรณีที่มีการแบ่งกลุ่มสูง - ต่ำ จะใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง

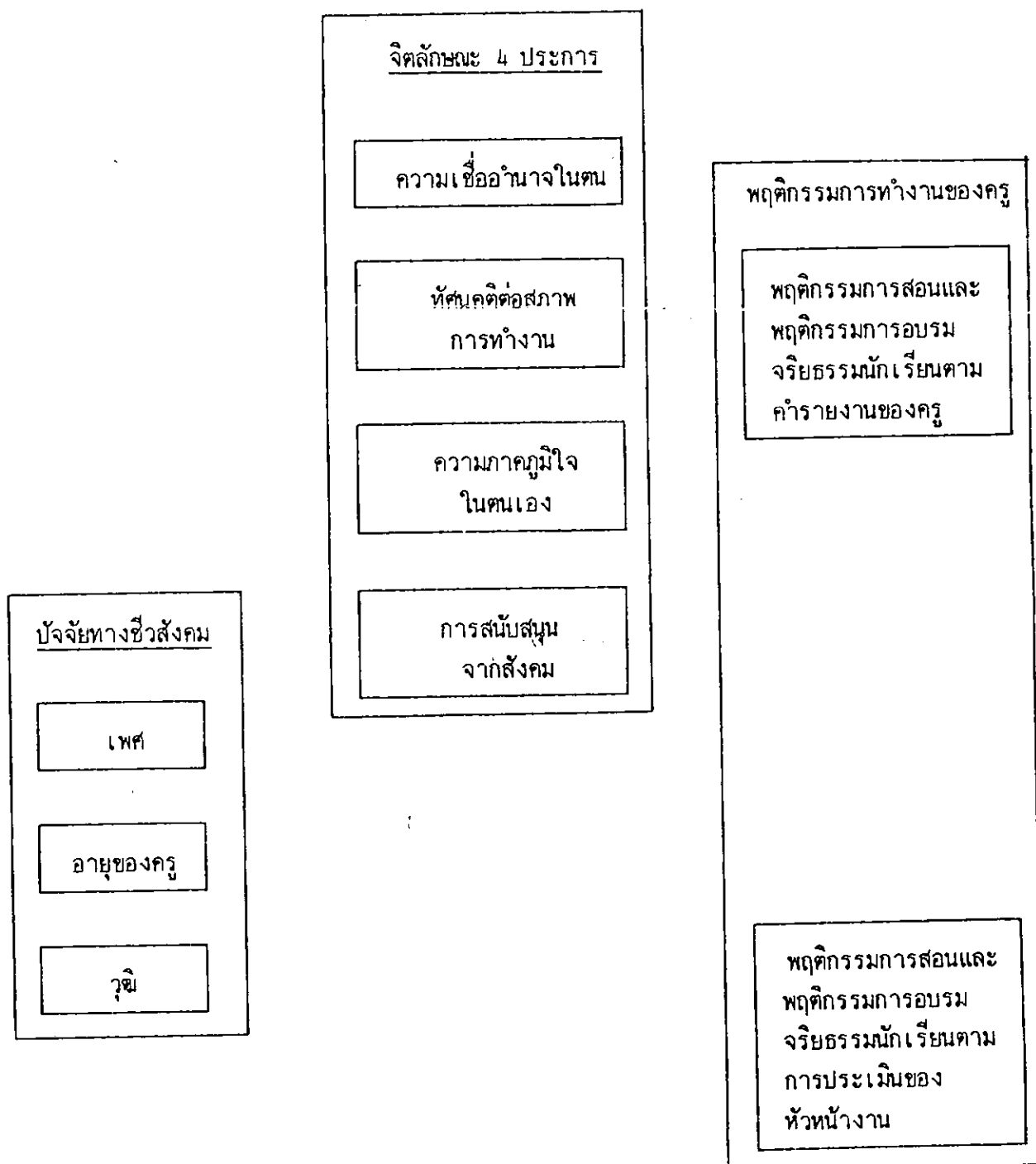
พฤติกรรมกรรมการอบรมจริยธรรม หมายถึง การให้คำแนะนำ ตักเตือน ให้เหตุผล ให้ความเมตตาและกระทำคนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนของครู โดยพฤติกรรมนี้วัดโดยเครื่องมือซึ่งนำมาจากแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการฝึกอบรมของครูของบุญทอ วิสมิตะนันท์ (2523) มีค่าความเชื่อมั่น 0.99043 โดยมีข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการรักเมตตาเด็ก การให้เหตุผลมากกว่าอารมณ์และการปฏิบัติต่อเด็กอย่างถูกวิธีการ ตลอดจนการกระทำคนเป็นแบบอย่าง ในกรณีที่มีการแบ่งกลุ่มสูง - ต่ำ จะใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง

พฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างาน เป็นการให้หัวหน้าซึ่งใกล้ชิดกับครูที่สุด เช่น หัวหน้าระดับหรือหัวหน้าสาขาวิชา เป็นผู้รายงานพฤติกรรมการทำงานที่สังเกตเห็นได้ของครู โดยแบบวัดซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 15 ข้อ ซึ่งอยู่ในมาตราวัดประเมินค่า 6 หน่วย ผู้ถูกศึกษาจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 15 - 90 คะแนน

สมมติฐานการวิจัย

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อาคาคะเนที่กล่าวมาแล้ว โดยลำดับ ทดดูให้ตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

1. ครูผู้ชายที่มีอายุมากและมีวุฒิปรญญาหรือสูงกว่า เป็นผู้ที่มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม และทัศนคติต่อสภาพการทำงานสูงกว่าครูในกลุ่มเปรียบเทียบกับอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้หญิงที่มีอายุน้อยและวุฒิค่ากว่าปรญญาตรี
2. ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงและรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากสังคมมาก เป็นผู้ที่มีการมุ่งกระทำหน้าที่สูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะทั้งสามด้านต่ำ
3. ครูที่มีจิตลักษณะทั้งสี่ด้านสูงมากเพียงใด เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของครูทั้งสองด้านสูงมากขึ้นเท่านั้น
4. ครูที่มีจิตลักษณะทั้งสี่ด้านสูงพร้อมกัน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของครูทั้งสองด้านสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะเหล่านั้นสูงเพียงสองด้านพร้อมกันหรือน้อยกว่านั้น
5. จิตลักษณะทั้งสี่ประการ ทำนายพฤติกรรมการทำงานทั้งสองด้านตามที่ครูเป็นผู้รายงานเองได้มากกว่าตามการประเมินของหัวหน้างาน



ภาพประกอบ 3 กรอบความคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร นี้ เป็นการศึกษาภาคสนาม โดยมีการสร้างแบบวัดต่าง ๆ มีการสุ่มตัวอย่างจากครูประจำการซึ่งทำหน้าที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร แล้วขอให้ครูที่ถูกเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดทั้งหมดภายใต้คำแนะนำของผู้วิจัยเอง หลังจากนั้นจึงนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้ ในส่วนนี้จะได้กล่าวถึงลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง วิธีการสร้างแบบวัดต่าง ๆ และการดำเนินการเก็บข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้มีทั้งหมด 405 คน ครึ่งหนึ่งเป็นครูที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี (จำนวน 199 คน) อีกครึ่งหนึ่งเป็นครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี (จำนวน 206 คน) เป็นครูในโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 160 คน ในโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 245 คน (เท่ากับ 40% และ 60% ของครูในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด) ครูผู้ชายจำนวน 152 คน และครูผู้หญิงจำนวน 253 คน (เท่ากับ 38% และ 62% ของครูในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด) ในจำนวนนี้มีครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 130 คน และมีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 275 คน (เท่ากับ 32% และ 68% ของครูในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด)

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความแปลกแยกและพฤติกรรมการทำงานของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร จากครูที่มีความแตกต่างกันในด้านลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง โดยมีตัวแปรเพศ อายุ วุฒิ และขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรหลัก กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวนี้ได้มาโดยวิธีเหล่านี้ คือ ขั้นที่หนึ่ง อาศัยการสุ่มเลือกโรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 400 คน) ได้จำนวน 18 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีนักเรียน 800 คนขึ้นไป) จำนวน 11 โรงเรียน (ดูรายชื่อโรงเรียนในภาคผนวก ข) จากโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร ซึ่งตั้งอยู่ในเขตชั้นใน 9 เขต ได้แก่ พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย พญาไท ดุสิต ยานนาวา ปทุมวัน และพระโขนง ขั้นที่สอง

นำบัญชีรายชื่อครูในโรงเรียนที่สุ่มได้จากทะเบียนประวัติครูของกรุงเทพมหานคร ปีล่าสุด (พ.ศ. 2529) มาจำแนกครูออกตามความแตกต่างด้านเพศ อายุ และวุฒิ แล้วสุ่มเลือกครูแต่ละกลุ่มไว้ 40 คน แต่ในกรณีที่ครูลักษณะใดมีไม่ถึง 40 คน ได้ใช้ครูในกลุ่มนั้นทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาครั้งนี้จำนวน 405 คน

เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยนี้มี 3 ประเภท ประเภทหนึ่งคือตัวแปรภูมิหลังหรือปัจจัยทางสังคม เช่น เพศ อายุ วุฒิ และขนาดของโรงเรียนเป็นต้น ประเภทที่สองคือความแปลกแยกในการทำงาน 4 ด้าน คือความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมและทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ประการที่สาม คือการมุ่งกระทำหน้าที่ครู พฤติกรรมการสอน พฤติกรรมการอบรมจรรยาบรรณให้แก่นักเรียน ดังนั้นแบบวัดที่ใช้วัดตัวแปรแต่ละตัวจึงมีรายละเอียดดังนี้

แบบวัดปัจจัยภูมิหลังและชีวิสังคม เป็นแบบสอบถามลักษณะต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวครู ได้แก่ เรื่อง เพศ อายุจริง อายุราชการ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตรที่ยังอยู่ในความอุปการะ ระดับชั้นที่สอน จำนวนปีที่สอนชั้นนั้น ระยะทางระหว่างบ้านพักกับโรงเรียน ระยะเวลาเดินทางระหว่างบ้านพักกับโรงเรียน มีลักษณะเป็นข้อความให้เลือกตอบและเติมข้อความหรือตัวเลขลงในช่องว่างที่กำหนดให้แล้วแต่กรณี

แบบวัดเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า เป็นแบบวัดที่มีจุดประสงค์ใช้วัดความเชื่ออำนาจในตน มีทั้งหมด 15 ข้อคำถาม โดยมีคำตอบอยู่ในรูปมาตราวัดประเมิณค่า 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงที่สุด" เป็นการตอบรับหรือปฏิเสธแต่ละข้อคำถามในประมาณต่าง ๆ กัน เนื้อหาของข้อคำถามทั้งหมดอยู่ในรูปการรายงานความรู้สึกนึกคิดของตนเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ตนปรารถนาในการทำงานว่าผลเหล่านั้นเกิดขึ้นจากความรู้ความสามารถของตนเองหรือเกิดขึ้นจากปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือความสามารถของตนเอง มากน้อยเพียงใด

แบบวัดนี้เคยนำไปใช้วัดความเชื่ออำนาจในตนเองของข้าราชการพลเรือน ในงานวิจัยของ จินตนา บิลมาศ (2529) โดยใช้ข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ การวิจัยนี้ได้นำแบบวัดนี้ไป

ทดสอบกับครูจำนวน 90 คน และคัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกแบบที่อยู่ระหว่าง 7.31 ถึง 4.17 มาใช้ 15 ข้อ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาซึ่งคำนวณจากค่าตอบของครูที่สุ่มมาจากกลุ่มตัวอย่าง 150 คน อยู่ในระดับสูง คือ .90

แบบวัดความรู้สึกที่มีต่อตนเอง เป็นแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเอง มีคำถาม 10 ข้อ ซึ่งคำตอบอยู่ในมาตราวัด 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงที่สุด" ในกรณีที่เป็นข้อคำถามทางบวก คำตอบจะมีค่าเรียงลำดับจาก 6 ถึง 1 แต่ในกรณีที่เป็นข้อคำถามทางลบ ค่าคะแนนจะกลับทิศทางกัน คือ จริงที่สุด มีค่าเป็น 1 และไม่จริงที่สุด มีค่าเป็น 6 ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ในช่วง 10 - 60 คะแนน ข้อคำถามในแบบวัดนี้มีความเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าของตนเองในการประกอบอาชีพครู การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความสำคัญของตนต่อหน่วยงาน ความเข้าใจในอารมณ์ความรู้สึกของตน ความพึงพอใจในสถานภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จากการทดลองใช้กับครู 90 คน เพื่อเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนกที่สูงที่สุดมาใช้ ได้ข้อคำถามที่มีค่าที่สูงที่สุด 7.38 รองลงมาถึง 1.96 รวม 10 ข้อ และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟาที่คำนวณจากค่าตอบของครูซึ่งสุ่มมาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน ได้ค่าเท่ากับ .54

แบบวัดความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม เป็นแบบวัดที่ใช้วัดการได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่ครูจากหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนทั่วไป และบุคคลอื่น ๆ ในด้านต่าง ๆ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากความคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมและความโดดเดี่ยวจากสังคม แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ คำตอบของแต่ละข้ออยู่ในมาตรา 6 หน่วย ในกรณีที่เป็นข้อคำถามทางบวก "จริงที่สุด" มีค่าเป็น 6 "ไม่จริงที่สุด" มีค่าเป็น 1 ในกรณีที่เป็นข้อคำถามทางบวกค่าคะแนนจะกลับทิศทางกัน ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 28 - 168 คะแนน

จากการคำนวณอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นจากค่าตอบของครูที่สุ่มจากครูในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน แต่ละข้อมีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 8.76 และ 2.19 มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .87

แบบวัดทัศนคติต่อสภาพการทำงานในโรงเรียน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาทฤษฎีและแบบวัดทัศนคติต่าง ๆ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบอยู่ใน

มาตรวัด 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงที่สุด" เช่นเดียวกับแบบวัดอื่นทั้ง 1 ข้อ มีเนื้อความที่สอบวัดถึงความรู้คุณ รู้โทษ และความรู้สึกละพอใจ - ไม่พอใจ ในสวัสดิการของโรงเรียน สภาพการทำงานร่วมกับครูท่านอื่น ประโยชน์ที่ได้แก่ตนเองและประเทศชาติ เป็นต้น ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน

เมื่อนำไปทดลองใช้กับครูจำนวน 90 คน ได้เลือกใช้ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกที่ระหว่าง 6.11 ถึง 1.83 เป็นแบบวัด ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้คำนวณจากครูในกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมา 150 คน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .56

แบบวัดการมุ่งกระทำหน้าที่ครู เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อคำถามที่มีคำตอบอยู่ในมาตรวัด 6 หน่วย จำนวน 10 ข้อ เช่นเดียวกัน โดยมีเนื้อความเกี่ยวกับความประสงค์ที่จะเปลี่ยนงาน การทำตนเป็นแบบอย่างแก่ศิษย์ การทำงานในเวลาราชการ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน ข้อคำถามที่นำมาใช้เก็บข้อมูลมีอำนาจจำแนกที่ระหว่าง 5.29 ถึง 2.73 และมีค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้จากครู 150 คน ในกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้เท่ากับ .58

แบบวัดพฤติกรรมที่ครูปฏิบัติในการสอน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาหลักที่พึงปฏิบัติในการสอน ตลอดจนแบบวัดอื่น ๆ ประกอบด้วยข้อคำถามที่มีคำตอบอยู่ในมาตรวัด 6 หน่วย จำนวน 15 ข้อ มีเนื้อความเกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนสอน การดำเนินกิจกรรมการสอน ลักษณะการใช้อุปกรณ์ การประเมินผลการเรียนและการติดตามผลการเรียน ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 15 - 90 คะแนน

อำนาจจำแนกที่รายข้อของแบบวัดที่คำนวณได้จากการเก็บข้อมูลครั้งนี้อยู่ระหว่าง 16.36 ลงมาถึง 6.72 ซึ่งจัดว่าสูงมากและมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .90

แบบวัดพฤติกรรมที่ครูปฏิบัติเกี่ยวกับการอบรมจริยธรรมแก่นักเรียน เป็นแบบวัดลักษณะการให้คำแนะนำ ตักเตือน ให้เหตุผล ให้ความเมตตาและกระทำตนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ ที่มีคำตอบอยู่ในมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย แบบวัดนี้เคยใช้ในงานวิจัยของบุญทอบ วิสมิตะนันท์ (2523) โดยใช้ 20 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นสูงถึง .99

ในการนำมาใช้เก็บข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้ก่อนเพื่อเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกที่สูงพอยอมรับได้ไว้ 15 ข้อ และด้วยข้อมูลของครูที่สุ่มมาจากการเก็บข้อมูลครั้งนี้ 150 คน พบว่าข้อคำถามที่นำมาใช้มีอำนาจจำแนกที่อยู่ระหว่าง 7.99 ลงมาถึง 2.76 และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .69

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานของครูตามคำรายงานของหัวหน้างาน เป็นแบบประเมินพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ของครูโดยหัวหน้างานที่ใกล้ชิดกับครูผู้ถูกรายงาน เนื้อความบางข้อคำถามจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่หัวหน้างานสามารถสังเกตเห็นได้ และสอดคล้องกับพฤติกรรมที่วัดในแบบวัดพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมที่ตัวครูเป็นผู้รายงาน ข้อคำถามมีทั้งหมด 15 ข้อ ได้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 20 ข้อ แล้วนำไปทดลองใช้กับครูระดับหัวหน้างานของโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร ที่มาร่วมประชุมโครงการพัฒนาการเรียนการสอนแบบครบวงจร ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 45 คน ข้อคำถามที่นำมาใช้เก็บข้อมูลมีอำนาจจำแนกที่อยู่ระหว่าง 8.61 ลงมาถึง 5.26 และด้วยข้อมูลซึ่งสุ่มมาจากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ปรากฏในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เท่ากับ .57

สำหรับหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้ให้คำรายงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 60 คน โดยมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าสายและหัวหน้าระดับ 27 คน (เท่ากับ 45% ของหัวหน้างานทั้งหมด) เป็นผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา 18 คน (เท่ากับ 30% ของหัวหน้าทั้งหมด) และเป็นหัวหน้าสถานศึกษา คือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ 15 คน (เท่ากับ 25% ของหัวหน้างานทั้งหมด) หัวหน้างานเหล่านี้มีระยะเวลาทำงานในฐานะหัวหน้าของครูที่ถูกประเมินตั้งแต่ 4 เดือน จนถึง 20 ปี หัวหน้าคนหนึ่ง ๆ จะต้องตอบแบบประเมินพฤติกรรมของครูใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างโดยเฉลี่ย 7 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากได้รับอนุญาตจากสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ดำเนินการเก็บข้อมูลในโรงเรียนแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบวัดทั้งหมดซึ่งพิมพ์รวมอยู่เป็นเอกสารชุดเดียวกันพร้อมคำอธิบายวิธีตอบ ยกเว้นแบบวัดพฤติกรรมการทำงานของครูตามคำรายงานของหัวหน้างาน ไปขอเก็บข้อมูลจาก

ครูที่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน และรื้อแบบวัดที่ตอบแล้วกลับด้วยตนเอง จำนวนครูที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 405 คน ได้แบบสอบถามคืนจำนวนเท่ากัน รวมทั้งแบบประเมิน พฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างานอีก 405 ชุด ซึ่งเป็นข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน

การเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เสร็จในเดือนมีนาคม 2531

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้แบ่งตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นสองประเภทคือตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ตัวแปรชีวสังคมและภูมิหลังของครู ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และลักษณะทางชีวสังคมรองอื่น ๆ ได้แก่ อายุราชการ จำนวนบุตรและผู้อยู่ในความดูแล ระยะทางระหว่างบ้านกับโรงเรียนโดยประมาณ ระยะเวลาเดินทางไปกลับบ้านกับโรงเรียน สภาพความแออัดของชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียน เป็นต้น
2. ตัวแปรจิตลักษณะ ในกรณีที่น่าพฤติกรรมการทำงานมาศึกษาร่วมกับจิตลักษณะ จิตลักษณะทั้ง 4 คือ ความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกสนับสนุนจากสังคม และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน โดยเฉพาะองค์ประกอบความรู้คุณ - รู้โทษ และความรู้สึกชอบ - ไม่ชอบ มีฐานะเป็นตัวแปรอิสระ เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของจิตลักษณะที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. ตัวแปรจิตลักษณะ ในกรณีวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ตามลักษณะด้านชีวสังคม ตัวแปรจิตลักษณะ คือ ความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกสนับสนุนจากสังคม ทัศนคติต่อสภาพการทำงานทั้ง 4 ด้าน มีฐานะเป็นตัวแปรตาม
2. การมุ่งกระทำหน้าที่ครู ศึกษาในฐานะเป็นตัวแปรตามความแตกต่างของลักษณะทางชีวสังคม ภูมิหลัง และจิตลักษณะ

3. พฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ พฤติกรรมการสอนและพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมตามคำรายงานของครู กับพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างานที่ใกล้ชิด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ความแปรปรวน 3 ทาง (Three-way Analysis of Variance) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามแบบนิวแมน-คิวล์ (Kirk, 1968 : 91 - 92)
2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น (Stepwise Multiple Regression)
3. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบคาโนนิคัล (Canonical Correlation)
4. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (Pearson - Product Moment Correlation)

การวิเคราะห์ทางสถิติที่กล่าวข้างต้นกระทำโดยใช้เครื่องคำนวณสมองกลและโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-X (Statistical Package for the Social Sciences)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาภาคสนามที่ประสงค์จะศึกษาปัจจัยซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุผลของการมีลักษณะแปลกแยกด้านต่าง ๆ ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ปัจจัยที่จัดเป็นสาเหตุ คือ ลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนทั้งสิ้น 3 ตัว ส่วนลักษณะความแปลกแยกในเชิงจิตวิทยามี 4 ตัวแปร ทางด้านผลคือ การมุ่งกระทำหน้าที่ครู พฤติกรรมการสอน พฤติกรรมการอบรมจริยธรรมตามการรายงานของครู และพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างาน 4 ตัวแปร รวม 11 ตัวแปร นอกจากนี้ยังมีตัวแปรอิสระชั้นรอง เช่นลักษณะหน้าที่การสอน อายุราชการ สักส่วนของครูต่อนักเรียน เป็นต้น อีก 10 ตัวแปร เพื่อใช้จำแนกครูเป็นกลุ่มย่อยจำนวน 22 กลุ่มย่อย จึงรวมทั้งสิ้น 21 ตัวแปร

การวิเคราะห์ผลกระทำโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเป็นชั้น การหาค่าสหสัมพันธ์แบบคาโนนิคอล และการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สำหรับการเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้แบ่งเป็น 5 หัวข้อใหญ่ คือ

- หนึ่ง ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- สอง ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังกับความแปลกแยกในการทำงาน
- สาม ลักษณะทางชีวสังคมกับการมุ่งกระทำหน้าที่ครู และพฤติกรรมการทำงาน
- สี่ ความแปลกแยกในการทำงานกับการมุ่งกระทำหน้าที่ครูและพฤติกรรมการทำงาน
- ห้า ความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยกในการทำงานด้านต่าง ๆ

ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ก่อนที่จะเริ่มเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับที่กล่าวมาแล้ว จะขอเสนอข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างนี้ เพื่อเป็นพื้นฐานของการเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยซึ่งจะเป็นการแสดงความเหมาะสมในการศึกษาเรื่องความแปลกแยกและเป็นการชี้แนวทางของการแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป นอกจากนั้นยังเป็นประโยชน์ในการตีความผลการวิจัยและการกำหนดขอบเขตของการนำผลการวิจัยไปใช้ต่อไปด้วย

วัตถุประสงค์หลักสองประการของการวิจัยนี้คือต้องการศึกษาว่าครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกันจะมีความแปลกแยกต่างกันหรือไม่ และในกลุ่มที่มีความแปลกแยกต่างกันแสดงพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ ดังนั้น การเลือกผู้ถูกศึกษาจึงใช้ตัวแปร เพศ อายุ วุฒิและขนาดของโรงเรียน รวมเป็น 4 มิติ เป็นตัวจำแนกลักษณะของครูในกลุ่มตัวอย่าง ดังได้กล่าวไว้ในบทที่ 3 ในลักษณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างที่ไคยังมีลักษณะชีวสังคมอื่นซึ่งมีความสำคัญในการจำแนกกลุ่มย่อยและนำมาเป็นตัวแปรอิสระสำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนในบางโอกาส มี 9 ตัวแปร ดังนี้คือ

ลักษณะหน้าที่การสอน แยกเป็นครูประจำชั้น หมายถึงครูที่มีหน้าที่รับผิดชอบสอนประจำในชั้นใดชั้นหนึ่งเพียงชั้นเดียว โดยต้องสอนวิชาเกือบทุกวิชาของนักเรียนในชั้นนั้น จำนวน 119 คน (= 23%) และครูประจำวิชา หมายถึงครูที่มีหน้าที่สอนวิชาใดวิชาหนึ่งให้แก่ นักเรียนมากกว่า 1 ชั้นขึ้นไป จำนวน 280 คน (= 69%)

สภาพความแออัดของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่แยกเป็นย่านแออัดมาก หมายถึงพื้นที่ที่มีอัตราความหนาแน่นของประชากรต่อ 1 ตารางกิโลเมตร มากกว่า 19,000 คน ครูที่นำมาศึกษาอยู่ในโรงเรียนลักษณะเช่นนี้ จำนวน 211 คน (= 52%) ส่วนย่านที่แออัดน้อย คือพื้นที่ที่มีอัตราความหนาแน่นต่ำกว่า 19,000 คนต่อ 1 ตารางกิโลเมตร ครูที่นำมาศึกษาอยู่ในโรงเรียนลักษณะนี้ จำนวน 194 คน (= 48%)

อัตราส่วนครูต่อนักเรียน หมายถึงอัตราเฉลี่ยของจำนวนนักเรียนต่อครู 1 คน โรงเรียนที่มีสัดส่วนครูต่อนักเรียนสูงคือโรงเรียนที่มีสัดส่วนครูต่อนักเรียนมากกว่า 21 คน ซึ่งเป็นอัตราเฉลี่ยของครูต่อนักเรียนของกรุงเทพมหานคร ครูที่นำมาศึกษาอยู่ในโรงเรียนลักษณะนี้ จำนวน 255 คน ส่วนโรงเรียนที่มีสัดส่วนครูต่อนักเรียนต่ำคือโรงเรียนที่มีสัดส่วนครูต่อนักเรียน 21 คนลงมา ครูที่นำมาศึกษาอยู่ในโรงเรียนลักษณะนี้มีจำนวน 150 คน (= 37%)

อัตราส่วนห้องเรียนต่อนักเรียน หมายถึงปริมาณของนักเรียนต่อ 1 ห้องเรียน โรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องเรียนต่อนักเรียนสูง คือโรงเรียนที่มีอัตราเฉลี่ยจำนวนนักเรียนต่อ 1 ห้องเรียนมากกว่า 30 คน ครูที่นำมาศึกษาอยู่ในโรงเรียนลักษณะนี้จำนวน 260 คน (= 64%) ส่วนโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องเรียนต่อนักเรียนต่ำ คือโรงเรียนที่มีอัตราเฉลี่ยจำนวนนักเรียนต่อ 1 ห้องเรียนไม่เกิน 30 คน ครูที่นำมาศึกษาอยู่ในโรงเรียนลักษณะนี้จำนวน 145 คน (= 36%)

สถานภาพการแต่งงานแยกออกเป็น 3 ลักษณะ คือ โสด ครูที่นำมาศึกษาอยู่ในสถานภาพโสดจำนวน 93 คน (= 23%) แต่งงานแล้ว ครูที่นำมาศึกษาอยู่ในสถานภาพแต่งงานแล้วจำนวน 259 คน (= 64%) และหย่าร้างหรือแยกอยู่กับคู่สมรส ครูที่นำมาศึกษาอยู่ในสถานภาพหย่าร้างจำนวน 53 คน (= 13%)

อายุราชการ แยกเป็นผู้ที่รับราชการมากกว่า 15 ปี จำนวน 203 คน (= 50%) และผู้ที่รับราชการมาไม่เกิน 15 ปี จำนวน 202 คน (= 50%)

จำนวนบุตรที่อยู่ในความอุปการะ แยกเป็นครูที่มีบุตรน้อย (ไม่เกิน 2 คน) จำนวน 227 คน (= 56%) กับครูที่มีบุตรมาก (มากกว่า 2 คน) จำนวน 85 คน (= 21%)

ระยะเวลาซึ่งต้องสอนซ้ำในหน้าที่หรือชั้นเดิม หมายถึงระยะเวลาที่ต้องรับผิดชอบสอนในหน้าที่หรือชั้นเดิม แยกเป็น 3 ระยะ คือ ไม่เกิน 10 ปี ครูที่นำมาศึกษาอยู่ในลักษณะนี้ จำนวน 254 คน (= 63%) สอนซ้ำมานาน 11 - 20 ปี ครูที่นำมาศึกษาอยู่ในลักษณะนี้ จำนวน 92 คน (= 23%) และสอนซ้ำมานานกว่า 20 ปี ครูที่นำมาศึกษาอยู่ในลักษณะนี้จำนวน 59 คน (= 14%)

ระยะเวลาเดินทางระหว่างบ้านกับโรงเรียน หมายถึงปริมาณเวลาที่ใช้ในการเดินทางจากบ้านพักมาโรงเรียนและจากโรงเรียนกลับบ้านพัก ครูที่ใช้เวลาเดินทางน้อยคือกลุ่มที่ใช้เวลาไม่เกิน 30 นาที ครูที่นำมาศึกษาอยู่ในลักษณะนี้ จำนวน 202 คน (= 50%) และครูที่ใช้เวลาเดินทางมาก คือใช้เวลาเดินทางมากกว่า 30 นาที จำนวน 203 คน (= 50%)

(เปอร์เซ็นต์ที่แสดงคิดเทียบกับจำนวนครูที่นำมาศึกษาทั้งหมด 405 คน)

นอกจากนั้น เมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ วุฒิ ปรากฏสัดส่วนดังนี้คือ

ในกลุ่มครูผู้ชายจำนวน 152 คน (= 38% ของผู้ถูกศึกษาทั้งหมด) เป็นครูประจำวิชา 86 คน (= 57%) ทำงานอยู่ในโรงเรียนย่านแออัดมาก 77 คน (= 51%) อยู่ในโรงเรียนที่มีสัดส่วนครูต่อนักเรียนสูง 103 คน (= 68%) อยู่ในโรงเรียนที่นักเรียนในแต่ละห้องมีความหนาแน่นมาก 106 คน (= 70%) เป็นครูชายที่แต่งงานแล้ว 99 คน (= 65%) และโสด 33 คน (= 22%) มีอายุราชการน้อย 92 คน (= 61%) สอนซ้ำหน้าที่เดิมน้อยกว่า 10 ปี 99 คน (= 65%) และใช้เวลาเดินทางระหว่างบ้าน - โรงเรียนน้อย 85 คน (= 79%)

ครูผู้หญิงจำนวน 253 คน (62% ของผู้ถูกศึกษาทั้งหมด) เป็นครูประจำวิชา 200 คน (= 79%) อยู่ในโรงเรียนย่านแออัดมาก 134 คน (= 53%) อยู่ในโรงเรียนที่จำนวนครูต่อนักเรียนสูง 152 คน (= 60%) อยู่ในโรงเรียนที่มีนักเรียนในแต่ละห้องหนาแน่นมาก 154 คน (= 61%) แต่งงานแล้ว 160 คน (= 63%) อายุราชการมาก 143 คน (= 57%) สอนชั้นไม่เกิน 10 ปี 155 คน (= 61%) และใช้เวลาเดินทางระหว่างบ้านกับโรงเรียนน้อย 135 คน (= 53%)

ครูที่อายุน้อย จำนวน 199 คน คิดเป็น 49% ของครูที่นำมาศึกษา เป็นครูประจำวิชา 113 คน (= 69%) ครูในโรงเรียนย่านแออัดน้อย 113 คน (= 57%) อยู่ในโรงเรียนที่มีสัดส่วนครูต่อนักเรียนสูง 134 คน (= 67%) อยู่ในโรงเรียนที่ห้องเรียนแต่ละห้องมีนักเรียนมาก 134 คน (= 67%) และแต่งงานแล้ว 110 คน (= 55%) โสด 71 คน (= 36%)

ครูที่อายุมากจำนวน 206 คน คิดเป็น 51% ของครูทั้งหมด เป็นครูประจำวิชา 138 คน (= 72%) อยู่ในโรงเรียนย่านแออัดมาก 125 คน (= 61%) อยู่ในโรงเรียนที่มีสัดส่วนครูต่อนักเรียนสูง 121 คน (= 59%) อยู่ในโรงเรียนที่ห้องเรียนแต่ละห้องมีนักเรียนมาก 126 คน (= 61%) และแต่งงานแล้ว 149 คน (= 72%) โสด 22 คน (= 11%)

ครูที่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 130 คน คิดเป็น 32% ของครูที่นำมาศึกษา เป็นครูประจำวิชา 95 คน (= 73%) อยู่ในโรงเรียนย่านแออัดน้อย 73 คน (= 56%) อยู่ในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ 81 คน (= 62%) อยู่ในโรงเรียนที่มีห้องเรียนต่อนักเรียนสูง 81 คน (= 62%) แต่งงานแล้ว 91 คน (= 70%) และมีอายุราชการมาก 87 คน (= 67%)

ส่วนครูที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 275 คน คิดเป็น 68% ของครูที่นำมาศึกษา เป็นครูประจำวิชาที่สอนหลายชั้น 191 คน (= 69%) อยู่ในโรงเรียนย่านแออัดมาก 154 คน (= 66%) อยู่ในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง 174 คน (= 63%) อยู่ในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องเรียนต่อนักเรียนสูง 180 คน (= 65%) แต่งงานแล้ว 168 คน (= 61%) และอายุราชการน้อย 159 คน (= 58%)

สรุปได้ว่า ในกลุ่มครูผู้ชาย 152 คนนั้นมีลักษณะบางอย่างสูงมากคือ ต้องสอนหนังสือในห้องเรียนที่มีความหนาแน่นมาก และครู 1 คนต้องรับผิดชอบต่อนักเรียนสูง ส่วนครูผู้หญิงนั้นมีหน้าที่

เป็นครูประจำวิชาเป็นส่วนใหญ่ ในทำนองเดียวกับครูซึ่งมีอายุน้อยและครูอายุมาก โดยครูอายุมากมักเป็นครูที่แต่งงานแล้ว ครูที่มีวุฒิต่ำและวุฒิสูงส่วนใหญ่ก็เป็นครูประจำวิชา โดยครูวุฒิต่ำส่วนใหญ่เป็นผู้ที่แต่งงานแล้วและมักมีอายุราชการสูง

ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังกับความแปลกแยกในการทำงาน

วัตถุประสงค์สำคัญประการหนึ่งของงานวิจัยนี้คือศึกษาความแปรปรวนของความแปลกแยกในการทำงานในแง่จิตลักษณะ 4 ด้าน ในกลุ่มครูที่มีความแตกต่างกันด้านลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง โดยผู้วิจัยได้นำเอาเพศ อายุ และวุฒิทางการศึกษามาเป็นตัวแปรอิสระ และใช้ความแปลกแยก 4 ด้าน คือ ความเชื่ออำนาจในตน ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมและทัศนคติต่อสภาพการทำงานเป็นตัวแปรตาม นอกจากนั้น ได้ใช้ตัวแปรลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังอื่น ๆ เป็นตัวแบ่งกลุ่มย่อยของกลุ่มตัวอย่างอีกด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้กระทำโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบใช้ตัวแปรอิสระครั้งละ 3 ตัว (Three Ways Analysis of Variance) การนำเสนอข้อมูลกระทำโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนตามลักษณะตัวแปรตามคือ ความแปลกแยกด้านความเชื่ออำนาจในตน ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ด้านความรู้สึกสนับสนุนจากสังคม และด้านทัศนคติต่อสภาพการทำงาน

ปริมาณความเชื่ออำนาจในตนของครูที่มีลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังต่างกัน

ความเชื่ออำนาจในตนในการวิจัยนี้ ใช้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความแปลกแยก ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การคาดการณ์เกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมและทำนายเหตุการณ์หรือผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ผู้ที่มีความเชื่อว่าความสามารถและพยายามอย่างรอบคอบของตนจะบังเกิดผลที่พึงปรารถนาได้มากเท่าใด ผู้นั้นย่อมได้ชื่อว่ามี ความเชื่ออำนาจในตนสูงมากเท่านั้น ในกรณีของครูสังกัดกรุงเทพมหานครก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน คือถ้าครูมีความมั่นใจว่าตนเองสามารถใช้ความรู้ความสามารถตลอดจนความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนตนจะได้รับผลดีตอบแทน แสดงว่าครูท่านนั้นมีความเชื่ออำนาจในตนสูง ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แบบวัด ชื่อ เหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า ซึ่งเป็นแบบวัดประเภทประเมินค่า 6 อันดับจำนวน 15 ข้อ ผู้ตอบจะได้คะแนนรวมอยู่ระหว่าง 15 - 90 คะแนน จากการสอบวัดกลุ่ม

ตัวอย่างในกลุ่มรวมพบว่า ความเชื่ออำนาจในคนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 49.73 ค่า เอสดี เท่ากับ 13.44

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความเชื่ออำนาจในคนจากกลุ่มรวม พบว่า คะแนนความเชื่ออำนาจในคนแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ 3 ทาง ระหว่างเพศ อายุ และวุฒิ และปฏิสัมพันธ์ ตาราง 1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความเชื่ออำนาจในคนของครูตามปฏิสัมพันธ์ของเพศ อายุ และวุฒิทางการศึกษาในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	ค่าดีเอฟ	ค่าเอ็มเอส	ค่าเอฟ
เพศ (ก)	1	13.48	<1
อายุ (ข)	1	9.69	<1
วุฒิ (ค)	1	26.45	<1
ก × ข	1	130.96	<1
ก × ค	1	1204.25	6.792 ^{**}
ข × ค	1	134.68	<1
ก × ข × ค	1	949.49	5.040 [*]
ส่วนที่เหลือ	397	178.20	

^{*}, ^{**} มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

ของเพศและวุฒิในระดับที่เชื่อมั่นได้ (ดูตาราง 1) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของนิวแมนคิวัล พบว่า ครูสองลักษณะต่อไปนี้ คือครูผู้ชาย อายุน้อย วุฒิต่ำ (ค่าเฉลี่ย 55.40) และครูผู้หญิง อายุน้อย วุฒิต่ำ (ค่าเฉลี่ย 51.29) มีคะแนนความเชื่ออำนาจในคนสูงกว่าครูผู้หญิงอายุน้อย วุฒิต่ำ (ค่าเฉลี่ย 42.50) ในระดับที่เชื่อมั่นได้ ในขณะที่ครูสองลักษณะแรกนั้นไม่แตกต่างกันพอจะยอมรับได้ (ดูตาราง 1 ภาคผนวก)

หลังจากนั้นได้วิเคราะห์ความแปรปรวนของความเชื่ออำนาจในตนด้วยตัวแปรอิสระชุดเดียวกันในครูกลุ่มย่อยอื่น ๆ อีก 22 กลุ่ม พบว่าคะแนนความเชื่ออำนาจในตนแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของตัวแปร 3 ตัว คือ เพศ อายุ และวุฒิในครู 7 กลุ่มต่อไปนี้ คือครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ครูที่อยู่ในโรงเรียนซึ่งมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง ครูที่อยู่ในโรงเรียน ซึ่งมีอัตราส่วนห้องเรียนต่อนักเรียนสูง ครูที่มีอายุราชการน้อย ครูที่มีบุตรมาก ครูที่สอนชั้นหน้าที่เคมีนาน 11 - 20 ปี ครูที่ใช้เวลาเดินทางระหว่างบ้านกับโรงเรียนมากกว่า 30 นาที (ดูตาราง 2) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในแต่ละกลุ่มย่อย พบว่า มีเพียงกลุ่มครูที่สอนชั้นหน้าที่เคมี 11 - 20 ปีกลุ่มเดียวที่ไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับอีก 6 กลุ่มที่เหลือแยกกล่าวได้ดังนี้

กรณีแรกพบว่า ครูผู้ชาย อายุน้อย วุฒิต่ำ มีคะแนนความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าครูผู้หญิง อายุมาก วุฒิต่ำ ในครูทั้ง 6 กลุ่ม

กรณีที่สองพบว่า ในกลุ่มครูที่ใช้เวลาเดินทางระหว่างบ้านกับโรงเรียนนาน นอกจากพบผลเช่นกรณีแรกแล้ว ครูผู้ชายที่มีอายุมาก วุฒิต่ำ ยังมีคะแนนความเชื่ออำนาจในตนมากกว่าครูผู้ชายอายุมาก วุฒิต่ำ

กรณีที่สาม ในกลุ่มครูซึ่งมีอายุราชการน้อย ยังพบอีกว่า ครูผู้หญิง อายุมาก วุฒิต่ำ เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความเชื่ออำนาจในตนมากที่สุด และมากกว่ากลุ่มต่อไปนี้คือ ครูผู้ชาย อายุมาก ทั้งวุฒิสูงและต่ำ ครูผู้ชายอายุมาก วุฒิต่ำ และครูผู้หญิงอายุมาก วุฒิต่ำ

ส่วนในกลุ่มย่อยที่ไม่พบความแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ 3 ทางนั้นพบว่า คะแนนความเชื่ออำนาจในตนแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวอย่างเช่นได้แก่ 10 กลุ่มย่อย (ดูตาราง 2) คือ แปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ เพศและวุฒิ ในกลุ่มครู 9 กลุ่ม คือครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนย่านแออัดน้อย โรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง โรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง โสด อายุราชการน้อย มีบุตรน้อย สอนชั้นเคมีไม่เกิน 10 ปี และใช้เวลาเดินทางน้อย กับแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของเพศและอายุ 1 กลุ่ม คือครูที่หย่าร้างหรือแยกอยู่กับคู่สมรส เมื่อนำค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีนิวแมน-คิวด์ พบว่า ครูผู้ชายวุฒิต่ำ มีคะแนนความเชื่ออำนาจในตนเองสูงกว่าครูผู้หญิงวุฒิต่ำอย่างเชื่อมั่นได้ จากกลุ่มครู 6 กลุ่ม คือ ครูจาก

ตาราง 2 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความเชื่อใจในตน เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ วุฒิ และปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 3 ในกลุ่มหมันยสำคัญ

กลุ่มครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเอสดี	เพศ		อายุ (ข)	วุฒิ (ค)	ปฏิสัมพันธ์ 2 ทาง			ปฏิสัมพันธ์ 3 ทาง	ความแปรปรวน
			(ก)	(ข)			(ก×ข)	(ก×ค)	(ข×ค)		
กลุ่มรวม	49.73	13.44	-	-	-	-	6.79**	-	-	5.04*	3
โรงเรียนขนาดใหญ่	47.81	13.18	-	-	-	-	1.91	5.66**	1.44	5.62*	10
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	49.37	12.97	1.06	2.03	-	-	-	5.56*	1.79	3.76*	12
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	48.14	13.23	1.02	-	-	-	2.73	7.16**	1.34	5.74*	9
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	47.55	13.28	-	-	-	-	1.83	7.31**	1.74	4.95*	5
โสด	49.42	13.94	-	-	-	-	-	5.21*	-	3.22	13
หย่าร้าง	49.21	13.14	-	-	-	-	5.30*	-	1.66	-	3
อายุราชการน้อย	49.55	13.39	-	-	-	-	-	5.02**	-	5.71*	3
มีบุตรน้อย	50.11	13.57	-	-	-	1.28	-	8.61**	-	1.56	7
มีบุตรมาก	48.32	12.93	1.14	1.53	1.64	-	-	-	-	6.47*	20
สอนชั้นเดิมไม่เกิน 10 ปี	50.70	13.82	-	-	-	-	1.51	11.46***	3.63	1.11	6
สอนชั้นเดิม 11 - 20 ปี	46.47	12.53	-	-	-	1.19	-	1.20	-	4.02*	14
ใช้เวลาเดินทางน้อย	50.25	12.87	-	-	-	-	-	6.03*	1.98	2.38*	8
ใช้เวลาเดินทางมาก	49.19	14.00	-	-	-	-	-	1.17	-	5.33*	6

***, ** และ * มีนัยสำคัญระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ

โรงเรียนขนาดใหญ่ ครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง ครูจากโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง ครูที่มีอายุราชการน้อย ครูที่มีบุตรน้อย และครูที่สอนซ้ำหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุกกลุ่มที่สอนซ้ำหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี ครูผู้ชาย วุฒิต่ำ มีคะแนนสูงกว่าครูผู้ชาย วุฒิสสูง อย่างเชื่อมั่นได้อีกด้วย (ดูตาราง 3 ภาคผนวก) ส่วนที่พบว่าความแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของเพศและอายุจากกลุ่มครูที่หย่าร้างนั้น เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยวิธีของนิวแมน-คิวล์ ไม่สามารถค้นหาได้ว่า ค่าเฉลี่ยคู่ใดแตกต่างกันอย่างเชื่อมั่นได้

เมื่อนำตัวแปรซึ่งใช้แบ่งกลุ่มมาเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์เฉพาะกลุ่มรวม พบว่าความเชื่ออำนาจในตนแปรปรวนไปตามตัวแปรต่อไปนี้ คือปริมาณของนักเรียนต่อครู 1 คน โดยครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ มีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง ($= 52.50$ และ 48.15) แปรปรวนตามอัตราส่วนของห้องเรียนต่อนักเรียน โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องเรียนต่อนักเรียนต่ำ มีคะแนนความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนเรื่องนี้สูง ($= 53.70$ และ 47.50) และแปรปรวนตามจำนวนปีที่สอนซ้ำหน้าที่เดิม โดยครูที่สอนซ้ำหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี มีคะแนนเท่ากับครูที่สอนมานานกว่า 20 ปี ($= 50.70$) และสูงกว่าครูที่สอนซ้ำหน้าที่เดิม 11 - 20 ปี (46.52)

จากผลที่กล่าวมาทำให้สรุปได้ว่า ในส่วนของความเชื่ออำนาจในตน ครูที่มีคะแนนด้านนี้สูง มี 3 กรณี คือ ครูผู้ชาย อายุน้อย วุฒิต่ำ ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยอีก 6 กลุ่ม (ดูตาราง 2 ภาคผนวก) ครูผู้หญิง อายุมาก วุฒิต่ำ ในกลุ่มอายุราชการน้อย และครูผู้หญิง อายุน้อย วุฒิสสูง ในกลุ่มรวม ส่วนกลุ่มที่มีคะแนนความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่าครูลักษณะอื่น คือครูผู้หญิง อายุน้อย วุฒิต่ำ ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ครูผู้ชาย อายุมาก ทั้งวุฒิสสูงและต่ำในกลุ่มที่ใช้เวลาเดินทางนาน และอายุราชการน้อย รวมทั้งครูผู้ชาย อายุน้อย วุฒิสสูง และครูผู้หญิง อายุมาก วุฒิสสูง ในกลุ่มครูอายุราชการน้อย ส่วนปฏิสัมพันธ์ 2 ทาง เป็นการยืนยันว่า ครูผู้ชาย วุฒิต่ำ มีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าครูผู้หญิง วุฒิต่ำ จากกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม และผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ในโรงเรียนที่มีนักเรียนหนาแน่นน้อย กับครูที่สอนในหน้าที่เดิมน้อยกับนานมาก เป็นผู้มีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าครูในลักษณะตรงข้าม

ปริมาณความภาคภูมิใจในตนเองของครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังต่างกัน

ความภาคภูมิใจในตนเองในการวิจัยนี้ใช้เป็นองค์ประกอบที่สองของความแปลกแยก มี

ลักษณะเป็นอัตมโนทัศน์ที่บุคคลมีต่อตนเองในบริบทต่าง ๆ ทางสังคม ความภาคภูมิใจในตนเองจึงออกมาในรูปของการประเมินค่าตนเองว่า ตนเองมีลักษณะดี - เลว เหมาะสม - ไม่เหมาะสม มีความสามารถ - ไม่มีความสามารถในการทำงาน ได้รับการยอมรับหรือไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนมากน้อยเพียงใด เหตุที่ทำให้บุคคลมีความภาคภูมิใจในตนเองแตกต่างกันมีหลายปัจจัย เช่น อาจเป็นเพราะการอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันและการเป็นสมาชิกของกลุ่มและลักษณะทางสังคม เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ ฐานะทางสังคม เศรษฐกิจ ต่างกัน ทั้งนี้เพราะการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่ตนเกี่ยวข้อง และการประเมินค่าของตนเองย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะทางสังคมดังกล่าว

ในการวิจัยนี้ได้วิเคราะห์ความแปรปรวน 3 ทางของคะแนนความภาคภูมิใจในตนเอง ของครูซึ่งวัดได้จากแบบวัดความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ชนิดประเมินค่า 6 อันับ จำนวน 10 ข้อ ดังนั้น ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน จากการวัดครูในกลุ่มตัวอย่างรวมพบว่า ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 39.01 ค่าเอสดี คือ 5.46 ตัวแปรอิสระที่นำเข้าสู่การวิเคราะห์เป็นชุดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความเชื่ออำนาจในตน

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทางในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนความภาคภูมิใจในตนเองแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของเพศ อายุ และวุฒิในระดับที่เชื่อมั่นได้ (ดูตาราง 3) เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของนิวแมน-คิวส์ พบความแตกต่าง 2 กรณี คือ กรณีที่หนึ่ง ครูผู้หญิง อายุน้อย และวุฒิสอง มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าครูอีก 7 ลักษณะ โดยครูผู้ชาย อายุมาก และวุฒิต่ำ มีคะแนนต่ำสุด กรณีที่สอง ครูผู้หญิง อายุมาก และวุฒิสอง ซึ่งมีคะแนนรองลงไปมีคะแนนสูงกว่าครูผู้ชาย อายุมาก และวุฒิต่ำ กับครูผู้ชาย อายุน้อย และวุฒิต่ำ ในระดับที่เชื่อมั่นได้ทางสถิติ (ดูตาราง 4 ภาคผนวก)

ต่อจากนั้นได้วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความภาคภูมิใจจากครูกลุ่มย่อยอีก 22 กลุ่ม โดยใช้ตัวแปรอิสระชุดเดียวกัน พบว่า คะแนนความภาคภูมิใจแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของเพศ อายุ และวุฒิ ในระดับเชื่อมั่นได้ในกลุ่มครู 10 ประเภทต่อไปนี้คือ ครูที่อยู่ในโรงเรียนซึ่งตั้งอยู่ในย่านแออัดน้อย ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูพิเศษ ครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง ครูที่มีอายุราชการมาก ครูที่มีบุตรมาก ครูที่สอนชั้นหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี ครูที่ใช้เวลาเดินทางน้อยและมากทั้ง 2 กลุ่ม (ดูตาราง 4)

ตาราง 3 การแปรปรวนของความภาคภูมิใจในตนเอง เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และวุฒิทาง
การศึกษาในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	ค่าดีเอฟ	ค่าเอ็มเอส	ค่าเอฟ
เพศ (ก)	1	563.93	20.25 ^{***}
อายุ (ข)	1	21.45	< 1
วุฒิ (ค)	1	165.74	6.03 [*]
ก × ข	1	13.34	< 1
ก × ค	1	64.54	2.35
ข × ค	1	11.14	< 1
ก × ข × ค	1	274.63	9.99 ^{**}
ส่วนที่เหลือ	397	27.48	

***, **, * มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ

เมื่อนำค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของนิวแมน-คิวล์ พบว่า ครูผู้หญิง อายุน้อย วุฒิสอง เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองสูงสุดเช่นเดียวกับกลุ่มรวมในทุกกลุ่ม ยกเว้นกลุ่มที่ใช้เวลาเดินทางนาน ผลการเปรียบเทียบกล่าวได้เป็น 3 กรณี กรณีที่หนึ่งครูผู้หญิง อายุน้อย วุฒิสอง มีคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่า ครูผู้ชาย อายุมาก วุฒิต่ำ พบในครูโรงเรียนใหญ่ ครูที่โรงเรียนมีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง และสอนซ้ำหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี นอกจากนั้นยังสูงกว่าครูผู้หญิง อายุมาก วุฒิต่ำ ครูผู้ชายอายุมาก วุฒิสอง ในกลุ่มครูสอนซ้ำหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปีอีกด้วย กรณีที่สอง ครูผู้หญิงอายุมาก วุฒิสอง มีคะแนนความภาคภูมิใจสูงกว่าครูผู้ชาย อายุมาก วุฒิต่ำ ในกลุ่มโรงเรียนใหญ่และโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง และกรณีที่สาม ครูผู้หญิงในกลุ่มอายุมากแต่มีวุฒิต่ำ ยังมีคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่า ครูผู้ชาย อายุมาก วุฒิต่ำ ในกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่อีกด้วย ส่วนกลุ่มที่เหลือไม่พบความแตกต่างในระดับเชื่อมั่นได้ (ดูตาราง 5 ภาคผนวก)

ตาราง 4 ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อพิจารณาเพศ อายุ และวุฒิพร้อมกัน เฉพาะกลุ่มย่อยที่ปรากฏ

นัยสำคัญ

กลุ่มครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเอสดี	เพศ		อายุ		วุฒิ		ปฏิสัมพันธ์ 2 ทาง		ปฏิสัมพันธ์ 3 ทาง		การแปรปรวน
			(ก)	(ข)	(ค)	(ง)	(จ)	(ฉ)	ก×ข	ก×ค	ข×ค		
โรงเรียนขนาดเล็ก	39.29	5.49	7.36**	-	3.51	6.99**	-	5.22*	-	-	-	1.41**	6
โรงเรียนขนาดใหญ่	38.83	5.44	12.86**	-	2.78	-	1.62	-	-	-	-	8.15**	6
ครูประจำวิชา	39.01	5.35	19.88***	2.02	8.79**	-	-	-	-	-	-	4.77*	9
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	38.77	5.86	22.36***	1.44	3.04	-	1.14	-	-	-	-	6.02*	12
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	39.31	5.49	7.77**	-	5.50*	6.19*	-	4.77*	-	-	-	1.56**	8
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	38.84	5.44	12.36***	-	1.70	-	3.25	-	-	-	-	7.75**	5
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ	39.46	5.26	2.11	-	3.63	3.74	-	4.02*	-	-	-	-	4
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	38.77	5.56	19.12***	-	2.99	-	2.40	-	-	-	-	-	8
โสด	39.44	5.99	9.31***	-	-	-	5.21*	-	-	-	-	-	10
แต่งงานแล้ว	38.80	5.18	14.37***	-	8.90**	1.61	-	-	-	-	-	3.43	7
อายุราชการน้อย	38.71	5.58	14.78***	-	2.15	-	6.69**	-	-	-	-	1.93	7
อายุราชการมาก	39.32	5.33	7.99**	-	4.02*	3.60	-	1.95	-	-	-	3.85*	5
มีบุตรน้อย	39.25	5.56	20.44***	3.02	3.47	-	4.74*	-	-	-	-	3.81*	6
มีบุตรมาก	38.11	4.98	-	1.27	-	-	1.74	-	-	-	-	6.45*	3

ตาราง 4 (ต่อ)

กลุ่มครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	เพศ (ก)	อายุ (ข)	วุฒิ (ค)	ปฏิสัมพันธ์ 2 ทาง		ปฏิสัมพันธ์ 3 ทาง	% การ แปรปรวน
						ก×ข	ก×ค		
สอนชั้นปีที่เดิมไม่เกิน 10 ปี	38.95	5.46	12.89***	-	3.74	-	4.82*	10.79**	6
สอนชั้นปีที่เดิม 11 - 20 ปี	39.21	6.00	5.83*	-	-	-	-	-	5
สอนชั้นปีที่เดิมมากกว่า 20 ปี	38.97	4.54	2.08	-	5.28**	-	-	-	4
ใช้เวลาเดินทางน้อย	39.02	5.82	10.08***	-	2.61	-	1.02	5.07*	6
ใช้เวลาเดินทางมาก	30.01	5.08	10.85***	-	4.05	-	1.48	6.02*	7

***, ** และ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ

ในกลุ่มย่อยที่ไม่พบนัยสำคัญของความแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของ 3 ตัวแปร ยังพบว่า มีนัยสำคัญจากปฏิสัมพันธ์ 2 ตัวแปร คือ เพศและอายุ จากครู 2 กลุ่ม คือ กลุ่มครูจากโรงเรียนขนาดเล็ก อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ เมื่อนำค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของนิวแมน-คิวล์ พบว่า ครู 3 ลักษณะ คือ ครูผู้หญิงอายุน้อย ครูผู้ชายอายุมาก และครูผู้หญิงอายุมาก มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าครูผู้ชายอายุน้อยอย่างเชื่อมั่นได้จากครูทั้ง 2 กลุ่ม (ดูค่าเฉลี่ยจากตาราง 6 ภาคผนวก) กรณีที่สองพบว่า มีความแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของ เพศ กับวุฒิ จากกลุ่มครู 4 กลุ่ม คือ โสศ อายุราชการน้อย มีบุตรน้อย สอนซ้ำหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบรายคู่พบความแตกต่างอย่างเชื่อมั่นได้ 2 กรณี กรณีที่หนึ่ง คือครูผู้หญิง วุฒิสอง มีคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าครูทุกลักษณะในกลุ่มเปรียบเทียบเดียวกัน พบผลนี้ในกลุ่มครู 2 กลุ่ม คือ ครูอายุราชการน้อยกับครูที่มีบุตรน้อย กรณีที่สอง พบว่า ครูผู้หญิง วุฒิสอง มีคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าครูสองลักษณะ คือครูผู้ชายอายุมาก กับครูผู้หญิงอายุน้อย จากครู 1 กลุ่ม คือ ครูที่สอนซ้ำหน้าที่เดิมนาน 10 ปี ส่วนกลุ่มครูโสศ ไม่พบความแตกต่างในระดับที่เชื่อมั่นได้ (ดูตาราง 6 ภาคผนวก) สำหรับปฏิสัมพันธ์กรณีที่สาม คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับวุฒิ พบในครู 3 กลุ่ม คือ ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ และโรงเรียนในย่านแออัดน้อย แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยวิธีของนิวแมน-คิวล์ไม่สามารถยืนยันได้ว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดมีความแตกต่างกันในระดับที่เชื่อมั่นได้ทั้ง 3 กลุ่ม

นอกจากนั้น ในกลุ่มครูที่ไม่ปรากฏนัยสำคัญของความแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ หรือไม่พบว่า มีค่าเฉลี่ยคู่ใดแตกต่างกันในระดับที่เชื่อมั่นได้ การวิเคราะห์นี้ยังพบว่ามีความแปรปรวนตามเพศ ตามวุฒิเมื่อพิจารณาแยกกันจากกลุ่มครู 9 กลุ่ม คือ ครูผู้หญิงจะมีคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าครูผู้ชาย พบในครู 8 กลุ่มครูที่มีวุฒิสองจะมีคะแนนสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าพบในครู 3 กลุ่ม แต่ไม่พบความแตกต่างตามอายุ (ดูค่าเฉลี่ยจากตาราง 7 ภาคผนวก)

สำหรับการใช้ปัจจัยทางชีวสังคมและภูมิหลังตัวอื่นที่เคยใช้เป็นเกณฑ์แบ่งกลุ่มย่อยมาเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความแปรปรวน 3 ทาง ไม่พบว่าความภาคภูมิใจในตนเองมีความแปรปรวนตามตัวแปรใดในระดับที่เชื่อมั่นได้

สรุปได้ว่า ครูที่มีคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าครูกลุ่มอื่น ๆ อย่างเด่นชัด คือครูผู้หญิงอายุน้อย วุฒิสอง ซึ่งสูงกว่าครูกลุ่มเปรียบเทียบอื่น ๆ ทุกกลุ่มในกลุ่มรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ครูผู้ชายอายุมากวุฒิคำ นอกจากนั้นยังพบผลเช่นเดียวกันในกลุ่มครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่ อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง สอนซ้ำในหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี อีกกลุ่มคือ ครูผู้หญิงอายุมาก วุฒิสอง สูงกว่าครูผู้ชายอายุน้อย วุฒิคำ ในกลุ่มรวม โรงเรียนขนาดใหญ่ และอัตราส่วนห้องเรียนต่อนักเรียนสูง ส่วนครูผู้หญิง อายุมาก วุฒิคำ สูงกว่าครูผู้ชายอายุมากวุฒิคำ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงกล่าวได้ว่า ครูผู้หญิง ทั้งอายุน้อยและอายุมาก และมีวุฒิสอง เป็นผู้มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง ในขณะที่ครูผู้ชายอายุมาก วุฒิคำ เป็นผู้มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำอย่างเห็นได้ชัด ผลเช่นนี้ได้รับการยืนยันจากลักษณะความแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์เพศกับอายุ และเพศกับวุฒิ ที่ยืนยันว่า ครูผู้หญิงอายุน้อย (พบผลจากครู 2 กลุ่ม) และครูผู้หญิงวุฒิสอง (พบผลจากครู 3 กลุ่ม) เป็นผู้มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง

ปริมาณความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมของครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังต่างกัน

ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม เป็นองค์ประกอบที่สามของความแปลกแยกที่ใช้ในการวิจัยนี้ หมายถึงการรับรู้หรือคาดการณ์ว่าตนเองจะได้รับการช่วยเหลือ ส่งเสริม หรือความเห็นอกเห็นใจจากบุคคลอื่นที่ใกล้ชิดกับตนมากหรือน้อยเพียงใด ครูที่มีความรู้สึกเช่นนี้สูงจะเป็นผู้มีความแปลกแยกจากสังคมต่ำ เนื่องจากจะไม่รู้สึกว่าตนอยู่ในสังคมอย่างโดดเดี่ยว ซากเพื่อน ซากผู้ให้กำลังใจหรือซากผู้ให้คำปรึกษาเมื่อมีความทุกข์ คะแนนความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมวัดได้จากแบบวัดชื่อ ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม ซึ่งใช้มาตราวัดแบบประเมินค่า 6 หน่วย จำนวน 28 ข้อ ผู้ตอบจะให้คะแนนอยู่ระหว่าง 28 - 168 คะแนน ค่าเฉลี่ยจิตลักษณะค่านับของครูที่นำมาศึกษามีค่าเท่ากับ 113.99 ค่าเอสดี = 18.51

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม ในครูกลุ่มรวม ไม่พบว่ามีความแปรปรวนตามตัวแปรเพศ อายุ และวุฒิ ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสาม ในระดับที่เชื่อมั่นได้ ต่อเมื่อนำไปวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง จากครูกลุ่มย่อยอีก 22 กลุ่ม พบว่าคะแนนความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของเพศและวุฒิอย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มครูประจำชั้น และแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของอายุและวุฒิในกลุ่มครูจากโรงเรียนแอดคันนอย (ดูตาราง 5) เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ในกลุ่มครูประจำชั้นพบว่า ครูผู้ชาย วุฒิคำ มีความรู้สึกที่ได้รับการสนับสนุนจากสังคมสูงกว่าครูผู้ชาย วุฒิสอง

ตาราง 5 ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม

กลุ่มครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเอสดี	เพศ (ก)	อายุ (ข)	วุฒิ (ค)	ปฏิสัมพันธ์ 2 ทาง			ปฏิสัมพันธ์ 3 ทาง	% การแปรปรวน
						ก×ข	ก×ค	ข×ค		
ครูประจำชั้น	116.73	18.23	1.40	-	6.82**	-	5.13**	1.61	-	8
ครูประจำวิชา	112.85	18.53	-	-	4.03*	-	-	-	-	2
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	114.14	19.35	-	3.63	1.01	2.64	-	4.04*	-	3

** และ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

อย่างเชื่อมั่นได้ (= 128.21 และ 110.77) แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มครูจากโรงเรียนย่านแออัดน้อย (ดูตาราง 8 ภาคผนวก)

นอกจากนั้น เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระแยกกันครั้งละหนึ่งตัวแปร พบว่า ครูวุฒิค่า ในกลุ่มครูประจำชั้น มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมสูงกว่าครูวุฒิสอง (= 123.86 และ 113.76) แต่ในกลุ่มครูประจำวิชา ครูวุฒิสองกลับมีความรู้สึกว่าการได้รับการสนับสนุนสูงกว่าครูวุฒิค่า (= 114.61 และ 109.32)

จากผลการวิจัยในส่วนนี้ทำให้สรุปได้ว่า ในกลุ่มครูนั้น ครูวุฒิค่า มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมสูงกว่าครูวุฒิสอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มครูประจำชั้นเพศชาย ผลนี้เด่นชัดกว่าในกลุ่มครูประจำชั้นเพศหญิง

ปริมาณทัศนคติต่อสภาพการทำงานกับลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของครู

ทัศนคติที่ใช้เป็นจิตลักษณะหนึ่งของความแปลกแยก คือทัศนคติต่อสภาพการทำงานอันประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ องค์ประกอบที่หนึ่ง คือความรู้คุณรู้โทษเกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่ครู องค์ประกอบที่สอง คือ ความรู้สึกชอบไม่ชอบ ซึ่งเป็นความรู้สึกเชิงประเมินค่า องค์ประกอบที่สองมีบทบาทในการแสดงท่าทีความรู้สึก โดยเริ่มจากการมีความรู้เกี่ยวกับผลดี ผลเสีย ของงานที่ทำอยู่

ต่อจากนั้นจึงเกิดความรู้สึกไปในทางบวกหรือลบ ต่อต้านหรือยอมรับการทำงานในหน้าที่ครูที่ตนปฏิบัติอยู่

จากการวัดด้วยแบบวัดซึ่งมีมาตราวัดเชิงประเมินค่า 6 อันดับ จำนวน 10 ข้อ ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ในการวัดจากกลุ่มรวม ได้คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 40.69 ค่าเอสดี เท่ากับ 6.63

ตาราง 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนทัศนคติต่อสภาพการทำงานของครู เมื่อพิจารณาตาม เพศ อายุและวุฒิพร้อมกัน ในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	ค่าดีเอฟ	ค่าเอ็มเอส	ค่าเอฟ
เพศ (ก)	1	50.79	1.184
อายุ (ข)	1	42.76	< 1
วุฒิ (ค)	1	10.88	< 1
ก × ข	1	2.02	< 1
ก × ค	1	398.39	9.29**
ข × ค	1	56.38	1.32
ก × ข × ค	1	104.57	1.16
ส่วนที่เหลือ	397	42.88	

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน 3 ทาง โดยใช้ตัวแปรเพศ อายุ และวุฒิ ในกลุ่มรวม ผลปรากฏว่า คะแนนทัศนคติต่อสภาพการทำงานของครูแปรปรวนตามความแตกต่างของครู เมื่อพิจารณาตามเพศและวุฒิพร้อมกัน แต่ไม่พบว่ามีความแปรปรวนตามความแตกต่างของตัวแปรอื่น (ดูตาราง 6) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีนิวแมน-คิวล์ พบว่า ครูผู้ชาย วุฒิต่ำ มีคะแนนทัศนคติต่อสภาพการทำงานสูงกว่า ครูผู้ชายวุฒิสูง และครูผู้หญิงวุฒิต่ำในระดับเชื่อมั่นได้ (ดูตาราง 9 ภาคผนวก)

เมื่อทำการวิเคราะห์ในลักษณะเดียวกันจากกลุ่มย่อยจำนวน 22 กลุ่ม พบลักษณะความแปรปรวน 2 กรณี กรณีแรกคือ คะแนนทัศนคติต่อการทำงานแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของเพศและวุฒิอย่างเชื่อมั่นได้จากครู 13 กลุ่ม (ดูตาราง 7) และแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของอายุและวุฒิในกลุ่มครูอายุราชการน้อย เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีนิวแมน-คิวล์ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญดังนี้คือ กรณีแรกพบความแตกต่างลักษณะเดียวกับกลุ่มรวมจากครู 4 กลุ่ม คือ ครูประจำชั้น โรงเรียนในย่านแออัดมาก โรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง โรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องเรียนต่อนักเรียนสูง (ดูตาราง 10 ภาคผนวก) กรณีที่สองพบว่า ครูผู้ชาย วุฒิต่ำ มีคะแนนทัศนคติฯ สูงกว่า ครูผู้หญิง วุฒิต่ำ เพียงคู่เดียวจากครู 2 กลุ่มคือครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 42.35 และ 38.22) และครูที่ใช้เวลาเดินทางระหว่างบ้านกับโรงเรียนน้อย (ค่าเฉลี่ย 43.07 และ 38.85) กรณีที่สามพบว่า ครูผู้หญิง วุฒิส่ง มีคะแนนทัศนคติฯ สูงกว่า ครูผู้ชาย วุฒิส่ง จากครู 2 กลุ่ม คือ ครูจากโรงเรียนย่านแออัดน้อย (ค่าเฉลี่ย 42.54 และ 38.56) และครูโสด (41.66 และ 35.00) กรณีที่สี่พบว่า ในกลุ่มครูซึ่งมีอายุราชการน้อย ครูที่อายุน้อย วุฒิต่ำ มีคะแนนทัศนคติต่อสภาพการทำงานสูงกว่าครูในกลุ่มเปรียบเทียบเดียวกันทั้ง 3 กลุ่ม (ดูตาราง 10 ภาคผนวก)

นอกจากนั้นยังพบว่า ครูผู้หญิงมีคะแนนทัศนคติต่อสภาพการทำงานสูงกว่าครูผู้ชายจากครู 3 กลุ่มย่อย คือ ครูจากโรงเรียนย่านแออัดน้อย (ค่าเฉลี่ย = 41.72 และ 39.45) ครูโสด (ค่าเฉลี่ย = 41.43 และ 36.36) และครูที่ใช้เวลาเดินทางนาน (ค่าเฉลี่ย = 41.57 และ 39.31) และยังพบว่า ครูอายุมากมีคะแนนทัศนคติฯ สูงกว่าครูอายุน้อย (ค่าเฉลี่ย = 43.09 และ 39.82) ผลนี้พบจากครูประจำชั้นเพียงหนึ่งกลุ่ม

นอกจากนั้น เมื่อทดลองวิเคราะห์ความแปรปรวนในกลุ่มรวมโดยใช้ตัวแปรชีวสังคมนั้นเป็นตัวแปรอิสระ พบว่า คะแนนทัศนคติต่อสภาพการทำงานแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของอายุกับลักษณะหน้าที่การสอน หลังจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยวิธีนิวแมน-คิวล์ พบว่า ครูประจำชั้นที่มีอายุมาก มีคะแนนทัศนคติต่อการทำงานสูงกว่าครูประจำชั้นอายุน้อย และครูประจำวิชาอายุมากในระดับเชื่อมั่นได้ (ค่าเฉลี่ย = 43.20, 40.41 และ 39.93 ตามลำดับ) (ดูตาราง 11 ภาคผนวก)

ตาราง 7 ค่าเอฟพของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนทัศนคติต่อสภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และวุฒิ ในกลุ่มที่มีนัยสำคัญ

กลุ่มครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเอสดี	เพศ (ก)	อายุ (ข)	วุฒิ (ค)	ปฏิสัมพันธ์ 2 ทาง		ปฏิสัมพันธ์ 3 ทาง	การ แปรปรวน %
						ก×ข	ก×ค		
โรงเรียนขนาดใหญ่	40.11	6.83	-	-	1.01	-	7.44**	-	6
ครูประจำชั้น	41.41	6.03	-	8.00**	-	1.50	11.90**	-	29
ครูประจำวิชา	40.39	6.85	1.23	-	-	-	4.13*	-	8
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	40.85	6.26	5.83*	-	-	-	5.90*	1.04	18
โรงเรียนย่านแออัดมาก	40.55	6.97	-	-	-	-	4.61*	-	8
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	41.55	6.24	2.72	4.08	-	1.21	1.11	-	24
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	40.19	6.81	-	-	-	-	8.87**	-	5
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	39.93	6.86	-	-	-	-	8.94**	-	18
โสด	39.63	6.77	15.46***	-	-	-	4.86*	3.96	13
แต่งงานแล้ว	40.94	5.95	-	-	-	-	5.31*	-	3
อายุราชการน้อย	39.93	6.35	2.95	2.27	-	-	5.82*	2.37	15
อายุราชการมาก	41.45	6.82	-	-	1.01	-	5.81*	-	6
มีบุตรน้อย	40.68	6.79	1.87	2.65	-	-	5.01*	1.46	14
มีบุตรมาก	40.75	6.03	-	-	-	-	4.89*	-	19
ใช้เวลาเดินทางน้อย	40.56	7.16*	-	-	-	-	5.53*	-	4
ใช้เวลาเดินทางมาก	40.82	6.07	5.22*	1.09	-	-	1.82	-	19

***, ** และ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ

ลักษณะทางชีวสังคมกับการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงาน

ปริมาณการมุ่งกระทำหน้าที่ครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังต่างกัน

การมุ่งกระทำหน้าที่ครู สำหรับการวิจัยนี้ หมายถึง ความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมอันสอดคล้องกับความรู้สึที่ตนมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การมุ่งกระทำจึงมีบทบาทเป็นตัวเชื่อมระหว่างทัศนคติต่อการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนั้น ถ้าครูผู้ใดมีการมุ่งกระทำหน้าที่สูง ย่อมทำให้คาดหมายได้ว่าครูผู้นั้นจะแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางเช่นนั้นมากด้วย ในการวิจัยนี้วัดการมุ่งกระทำหน้าที่ด้วยแบบวัด แบบประเมินค่า 6 หน่วย จำนวน 10 ข้อ ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน จากการวัดครูที่นำมาศึกษาในกลุ่มรวมได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 41.15 ค่าเอสดีเท่ากับ 7.15

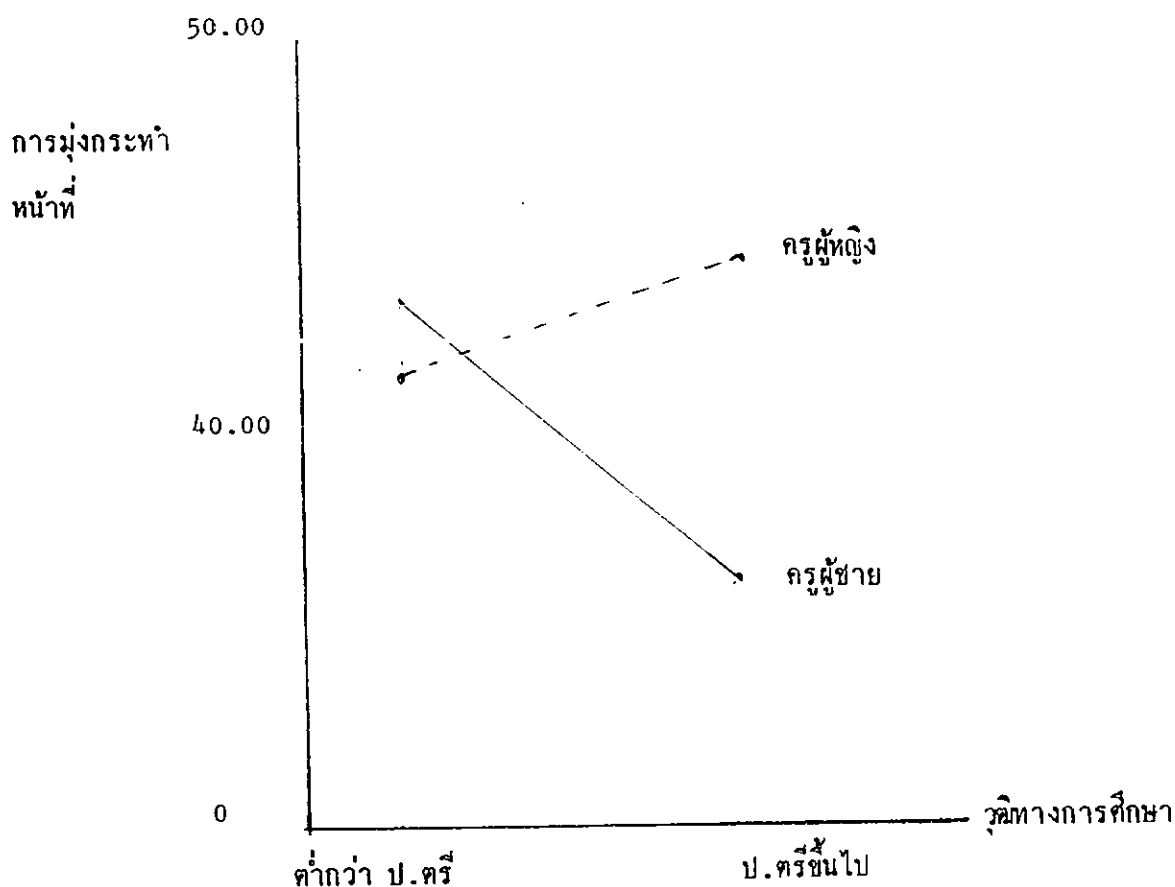
จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน 3 ทาง ในกลุ่มรวม โดยใช้เพศ อายุ และวุฒิเป็นตัวแปรอิสระ พบว่า คะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของเพศและวุฒิ กับแปรปรวนตามเพศ ในระดับที่เชื่อมั่นได้ (ดูตาราง 8) เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีนิวแมน-คิวล์ปรากฏว่า ครู 3 ลักษณะ คือ ครูผู้หญิงที่วุฒิส่ง ครูผู้ชาย วุฒิต่ำ และครูผู้หญิง วุฒิต่ำ มีคะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่สูงกว่าครูผู้ชายวุฒิส่ง ในระดับเชื่อมั่นได้

ตาราง 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการมุ่งกระทำหน้าที่ของครู เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และวุฒิทางการศึกษาในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	ค่าดีเอฟ	ค่าเอ็มเอส	ค่าเอฟ
เพศ (ก)	1	459.93	9.52**
อายุ (ข)	1	96.43	1.99
วุฒิทางการศึกษา (ก)	1	20.04	< 1
ก × ข	1	5.21	< 1
ก × ค	1	311.86	6.46**
ข × ค	1	33.18	< 1
ก × ข × ค	1	164.68	3.41
ส่วนที่เหลือ	395	48.30	

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01.

โดยครูทั้ง 3 ลักษณะนี้จะมีคะแนนการมุ่งกระทำไม่ต่างกันอย่างเชื่อมั่นได้ (ค่าเฉลี่ย = 42.38, 42.36, 41.48 และ 38.72 ตามลำดับ) (ดูตาราง 12 ภาคผนวก และภาพประกอบ 4)



ภาพประกอบ 4 คะแนนการมุ่งกระทำหน้าทีของครู เมื่อพิจารณาตามเพศและวุฒิในกลุ่มรวม

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนต่อไปในกลุ่มย่อยอีก 22 กลุ่ม พบว่า คะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่แปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของเพศ อายุ และวุฒิ ในระดับเชื่อมั่นได้ จากกลุ่มครูโสด และครูซึ่งสอนซ้ำหน้าที่เดิมเป็นเวลา 11 - 20 ปี เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีนิวแมน - คิวล์ พบว่า กลุ่มครูโสดนั้น ครูผู้หญิง อายุมาก และวุฒิต่ำ มีคะแนนการมุ่งกระทำสูงกว่าครูทั้ง 7 ลักษณะในกลุ่มเปรียบเทียบเดียวกัน (ดูตาราง 13 ภาคผนวก) แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างเชื่อมั่นได้ในครูที่สอนซ้ำหน้าที่เดิมเป็นเวลา 11 - 20 ปี

นอกจากนั้นยังพบว่า มีความแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศและวุฒิจากครูอีก 5 กลุ่ม (ดูตาราง 9) เมื่อนำค่าเฉลี่ยรายคู่ของแต่ละกลุ่มไปเปรียบเทียบกันพบว่า ความแตกต่าง

ตาราง 9 ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่ครูเมื่อพิจารณาตามเพศ อายุและวุฒิที่มีนัยสำคัญในกลุ่มย่อย 17 กลุ่ม

กลุ่มครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	เพศ (ก)	อายุ (ข)	วุฒิ (ค)	ปฏิสัมพันธ์ 2 ทาง		ปฏิสัมพันธ์ 3 ทาง		% การ แปรปรวน
						กxข	กxค	ขxค	3 ทาง	
โรงเรียนขนาดเล็ก	41.96	6.92	4.07*	-	-	-	3.20	-	2.44	4
โรงเรียนขนาดใหญ่	40.62	7.26	4.99*	1.01	-	-	3.01	-	1.31	3
ครูประจำชั้น	40.73	7.15	-	5.48**	-	-	16.33	-	-	6
ครูประจำวิชา	41.33	7.16	8.45**	-	-	-	-	-	1.55	4
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	41.55	7.11	9.33**	-	-	-	8.51**	-	1.74	5
โรงเรียนย่านแออัดมาก	40.79	7.19	1.82	5.27*	1.29	-	-	3.06	-	4
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	41.86	6.88	4.57*	1.85	-	-	3.24	-	1.75	5
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	41.73	7.29	4.61	-	-	-	3.32	1.01	1.81	3
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	40.60	7.18	5.30*	1.29	-	-	3.38	-	1.47*	3
โสด	39.96	6.66	11.46***	-	11.34	-	1.23	-	4.67*	17
แต่งงานแล้ว	41.39	6.98	6.83**	-	-	-	6.79**	-	-	3
หย่าร้าง	42.19	8.54	-	6.72*	-	3.67	-	1.25	-	13
อายุราชการน้อย	40.44	6.92	6.14*	-	-	-	5.79*	-	-	3
มีบุตรน้อย	41.06	7.24	12.17***	2.65	-	-	4.81	-	3.73	6
สอนชั้นปีที่เดิมไม่เกิน 10 ปี	41.24	7.15	5.46*	-	1.67	-	1.18	1.87	1.56	3
สอนชั้นปีที่เดิม 11 - 20 ปี	39.95	7.19	3.27	1.00	-	-	4.71	1.02	4.79	5
ใช้เวลาเดินทางนาน	40.61	6.88	17.89***	1.59	-	-	2.48	-	2.11	10

***, ** และ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ

ของค่าเฉลี่ยอย่างเชื่อมั่นได้จากครู 3 กลุ่ม โดยในกลุ่มครูที่มีบุตรน้อย ความแตกต่างมีลักษณะเดียวกับกลุ่มรวม อีกสองกลุ่มคือ กลุ่มครูจากโรงเรียนย่านแออัดน้อยและครูที่แต่งงานแล้วได้ผลสนับสนุนกลุ่มรวมเช่นเดียวกัน ยกเว้นกลุ่มครูผู้หญิงที่มีวุฒิคำที่ไม่พบว่าแตกต่างจากครูผู้ชายวุฒิสูงอย่างเชื่อมั่นได้

นอกจากนั้นปรากฏผลว่า ครูผู้หญิงมีคะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่สูงกว่าครูผู้ชายอีก 9 กลุ่ม คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดใหญ่ ครูประจำวิชา อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง อายุราชการน้อย ครูที่ใช้เวลาเดินทางนานและครูที่สอนชั้นหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี (ดูค่าเฉลี่ยจากตาราง 14 ภาคผนวก) และครูอายุมากมีคะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่สูงกว่าครูอายุน้อย จากกลุ่มครูประจำชั้น โรงเรียนย่านแออัดมากและครูที่หย่าร้างหรือแยกอยู่กับคู่สมรส (ดูค่าเฉลี่ยจากตาราง 14 ภาคผนวก)

จากผลดังที่เสนอข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีคะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่สูงกว่าครูลักษณะอื่นในระดับที่เชื่อมั่นได้ทางสถิติคือ ครูผู้หญิงวุฒิสูง และครูผู้ชายวุฒิต่ำ ในขณะที่ครูผู้ชายวุฒิสูงเป็นครูที่มีการมุ่งกระทำหน้าที่ครูต่ำกว่าครูลักษณะอื่น ผลนี้ปรากฏในกลุ่มตัวอย่างรวมและกลุ่มย่อยอีก 3 กลุ่ม ครูผู้หญิงมีคะแนนสูงกว่าครูผู้ชายใน 9 กลุ่ม ครูอายุมากมีคะแนนสูงกว่าครูอายุน้อยใน 3 กลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้ชายวุฒิต่ำ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีคะแนนสูง และครูผู้ชายวุฒิสูง เป็นกลุ่มที่มีคะแนนต่ำนั้น ผลเช่นนี้พบในเรื่องทัศนคติต่อสภาพการทำงานในลักษณะเดียวกันจากกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 6 กลุ่ม แสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยนี้สามารถชี้ให้เห็นถึงความสอดคล้องของทัศนคติต่อสภาพการทำงานอันเป็นเรื่องของความรู้คุณรู้โทษและความรู้สึกเชิงประเมินค่ากับการมุ่งกระทำพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดเรื่องการทำนายพฤติกรรมบุคคลด้วยทัศนคติของบุคคลนั้น

พฤติกรรมการสอนของครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังแตกต่างกัน

พฤติกรรมการสอนเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ ความคิดตลอดจนเกิดความสามารถตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ ดังนั้นพฤติกรรมการสอนจึงมีความหมายครอบคลุมถึงการเตรียมตัว เตรียมความรู้ และวางแผนการสอนของครู การดำเนินการสอนและการประเมินผล ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงผลในขณะสอน การวิจัยนี้ใช้แบบวัดพฤติกรรมการสอนในลักษณะที่ครูเป็นผู้รายงานด้วยตนเองตามมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ จำนวน 15 ข้อ ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 15 - 90 คะแนน จากการวัดครูที่นำมาศึกษาในกลุ่มรวมพบว่า ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 66.57 ค่าเอสดีเท่ากับ 13.25

ตาราง 10 ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมกรรมการสอนตามคำรายงานของครูในกลุ่มย่อยที่มีนัยสำคัญ

กลุ่มครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเอสดี	เพศ (ก)	อายุ (ข)	วุฒิ (ค)	ก×ข	ก×ค	ข×ค	ปฏิสัมพันธ์ 3 ทาง	%
โรงเรียนขนาดเล็ก	68.13	13.00	-	2.10	8.93*	-	1.59	-	-	5
โรงเรียนขนาดใหญ่	65.54	13.35	5.15*	1.60	-	-	-	1.61	1.04	3
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	66.21	13.33	1.74	-	5.41*	1.45	-	-	-	3
โรงเรียนย่านแออัดมาก	66.90	13.21	2.85	-	-	-	-	4.11**	-	4
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	67.69	13.10	-	3.25	11.84***	-	-	-	-	7
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	65.99	13.32	4.56*	2.24	-	-	-	1.28	1.06	2
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ	67.72	13.46	-	3.53	7.59**	-	1.21	-	-	5
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	65.92	13.12	6.02*	2.50	-	-	-	-	-	3
โสด	67.61	13.17	4.01*	-	-	1.38	1.55	-	1.51	5
อายุราชการน้อย	66.04	12.66	2.47	4.80*	-	-	-	-	-	5
มีบุตรน้อย	66.94	13.53	3.45	-	5.36*	-	-	-	-	2
สอนซ้ำหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี	67.14	12.85	4.28*	-	-	-	-	-	-	2
สอนซ้ำหน้าที่เดิมมากกว่า 20 ปี	64.73	14.88	1.93	-	6.27*	2.13	-	-	-	12
ใช้เวลาเดินทางนาน	67.36	13.47	1.14	-	5.77*	-	-	1.07	-	3

***, ** และ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนจากกลุ่มย่อยพบว่า คะแนนพฤติกรรมการสอนตามคำรายงานของครูแปรปรวนตามตัวแปรเพศ อายุ และวุฒิ เมื่อพิจารณาแยกจากกันทีละตัวรวมทั้งหมด 13 กลุ่ม และมีเพียงกลุ่มเดียวคือครูจากโรงเรียนในย่านแออัดมาก ที่คะแนนแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของอายุและวุฒิ (ดูตาราง 10) เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีนิวแมน - คิวส์ ไม่พบความแตกต่างอย่างเชื่อมั่นได้ อย่างไรก็ตาม จากผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยทำให้พบที่สอดคล้องกับผลที่พบในกลุ่มรวมคือครูผู้หญิงมีคะแนนสูงกว่าครูผู้ชายจาก 5 กลุ่ม เช่นจากครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูงเป็นต้น ครูที่มีวุฒิสอง มีคะแนนสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำจาก 7 กลุ่มย่อย เช่น ครูโรงเรียนขนาดเล็ก ครูในโรงเรียนย่านแออัดน้อยเป็นต้น และครูอายุน้อยมีคะแนนสูงกว่าครูอายุมากจากกลุ่มครูซึ่งมีอายุราชการน้อย (ดูค่าเฉลี่ยจากตาราง 15 ภาคผนวก)

จากผลดังกล่าวทำให้สรุปได้ว่า ครูผู้หญิงและครูที่มีวุฒิสอง จะมีคะแนนพฤติกรรมการสอนที่สูงกว่าครูในลักษณะตรงกันข้าม

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการสอนในกลุ่มรวมไม่พบว่ามี การแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของเพศ อายุ และวุฒิ หรือตามปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใดคู่หนึ่งในระดับเชื่อมั่นได้ แต่พบว่ามี ความแปรปรวนตามตัวแปรเพศกับวุฒิแยกจากกัน โดยครูผู้หญิงมีคะแนนพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูผู้ชาย ($= 64.93$ และ 67.55) และครูที่มีวุฒิสองมีคะแนนพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำ ($= 67.52$ และ 64.53)

พฤติกรรมการอบรมจริยธรรมของครูที่มีลักษณะปัจจัยทางชีวสังคมและภูมิหลังต่างกัน

พฤติกรรมการอบรมจริยธรรมเป็นพฤติกรรมในหน้าที่ครูที่สำคัญประการหนึ่ง เพราะครูที่ดี จะต้องทำการอบรมให้ศิษย์เป็นคนดีควบคู่กับเป็นผู้มีความรู้ ในการวิจัยนี้ พฤติกรรมการอบรมจริยธรรม หมายถึงการให้คำแนะนำ ตักเตือน ให้เหตุผล ให้ความเมตตาและกระทำตนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนของครู ซึ่งวัดโดยแบบวัดแบบประเมินค่า 6 หน่วย จำนวน 15 ข้อ ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 15 - 90 คะแนน จากการวัดครูที่นำมาศึกษากลุ่มรวมพบว่าได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 67.57 ค่าเอสดี เท่ากับ 8.52

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนในกลุ่มรวม ไม่พบว่าคะแนนพฤติกรรมการอบรม
จริยธรรมแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรชุดใดในระดับที่เชื่อมั่นได้ แต่พบว่าการแปรปรวน
ตามเพศและอายุแยกจากกันในระดับที่เชื่อมั่นได้ (ดูตาราง 11) โดยครูผู้หญิงจะมีคะแนน
พฤติกรรมการอบรมฯ สูงกว่าครูผู้ชาย (= 68.35 และ 66.28) ตามลำดับ) ครูที่อายุมากมี
คะแนนพฤติกรรมการอบรมฯ สูงกว่าครูที่อายุน้อย (= 68.84 และ 66.24 ตามลำดับ)

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนจากกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม ด้วยตัวแปรอิสระชุดเดิม พบว่า
คะแนนพฤติกรรมการอบรมฯ แปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของเพศและวุฒิ ในกลุ่มครูประจำชั้น (ดู
ตาราง 12) เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีนิวแมน - คิวส์ พบว่าครูผู้ชายวุฒิต่ำ
และครูผู้หญิงวุฒิสูง มีคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูผู้ชายวุฒิสูงในระดับเชื่อมั่นได้
(ดูตาราง 16 ภาคผนวก)

ตาราง 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรม เมื่อพิจารณา
ตามเพศ อายุ และวุฒิในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	ค่าดีเอฟ	ค่าเอมเอส	ค่าเอฟ
เพศ (ก)	1	271.00	3.83 [*]
อายุ (ข)	1	592.05	8.36 ^{**}
วุฒิ (ค)	1	78.99	1.12
ก × ข	1	50.15	< 1
ก × ค	1	212.40	3.00
ข × ค	1	7.48	< 1
ก × ข × ค	1	11.25	< 1
ส่วนที่เหลือ	395	70.79	

***, ** และ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่า คะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมแปรปรวนไปตามความแตกต่างของเพศและอายุเมื่อพิจารณาแยกกันในระดับที่เชื่อมั่นได้ โดยพบว่าครูผู้หญิงมีค่าคะแนนพฤติกรรมสูงกว่าครูผู้ชายในกลุ่มครูที่มีอายุน้อย สอนชั้นปีที่เดิม 11 - 20 ปี และครูที่ใช้เวลาในการเดินทางนาน และพบว่าครูที่อายุมากรายงานว่าตนแสดงพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย ใน 10 กลุ่มย่อย (คู่ค่าเอฟที่ตาราง 12 และค่าเฉลี่ยตาราง 17 ภาคผนวก)

และเมื่อนำลักษณะทางชีวสังคมอื่นมาเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความแปรปรวนจากกลุ่มตัวอย่างรวม ได้พบเพิ่มเติมว่า คะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมแปรปรวนตามลักษณะหน้าที่การสอนและอายุราชการ เมื่อพิจารณาแยกโดยครูประจำวิชารายงานการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูประจำชั้น (= 68.25 และ 66.00 ตามลำดับ) ส่วนครูที่มีอายุราชการมากจะมีคะแนนสูงกว่าครูที่อายุราชการน้อย (= 68.72 และ 66.45 ตามลำดับ)

จากผลการวิเคราะห์ซึ่งรายงานไว้ข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า ครูผู้หญิงรายงานว่าตนปฏิบัติพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูผู้ชายโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้หญิงที่มีวุฒิสูง นอกจากนั้นยังพบว่าครูผู้ชายที่มีวุฒิต่ำยังมีคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูผู้ชายที่มีวุฒิสูง ผลนี้พบในกลุ่มครูประจำชั้นและยังพบว่าครูที่มีอายุจริงหรืออายุราชการสูงและครูประจำวิชาต่างรายงานว่าตนแสดงพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมให้แก่นักเรียนมากกว่าครูที่มีลักษณะตรงข้าม

พฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างานของครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังต่างกัน

พฤติกรรมการทำงานของครูตามคำรายงานของหัวหน้างาน หมายถึงพฤติกรรมการทำงานตามหน้าที่ของครู ทั้งการสอนซึ่งประกอบด้วย การเตรียมตัวสอน การจัดกิจกรรมการสอน และการประเมินผลการสอน ตลอดจนการอบรมจริยธรรมอันเป็นพฤติกรรมที่หัวหน้างานสามารถมองเห็นได้จนสามารถประเมินได้ว่า ครูที่ถูกประเมินนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับใด พฤติกรรมลักษณะนี้วัดโดยแบบวัดเชิงประเมินค่า 6 หน่วย จำนวน 15 ข้อ ผู้ถูกประเมินจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 15 - 90 คะแนน จากการวัดในกลุ่มรวมได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 67.68 ค่าเอสดีเท่ากับ 12.13

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน 3 ทาง ด้วยตัวแปรอิสระชุดเดียวกับตัวแปรอื่น คือ เพศ อายุและวุฒิในกลุ่มรวม ไม่พบว่าคะแนนพฤติกรรมแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 3 หรือ

ตาราง 12 ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรม เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และวุฒิ ในกลุ่ม
ย่อยที่มีนัยสำคัญ

กลุ่มครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเอสดี	เพศ (ก)	อายุ (ข)	วุฒิ (ค)	ปฏิสัมพันธ์ ก×ข	ปฏิสัมพันธ์ 2 ทาง ก×ค ข×ค	ปฏิสัมพันธ์ 3 ทาง	% การ แปรปรวน
โรงเรียนขนาดใหญ่	67.59	8.56	1.99	6.82**	-	2.13	1.60	-	5
ครูประจำชั้น	66.12	8.59	1.79	2.03	-	9.36**	1.79	-	6
ครูประจำวิชา	68.17	8.43	-	6.89**	3.21	-	-	-	3
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	67.40	8.80	1.58	7.50**	2.80	-	-	3.50	6
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	67.56	8.49	2.09	7.03**	-	2.99	1.59	-	5
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	67.42	8.68	2.56	6.95**	-	-	-	-	5
หย่าร้าง	68.96	8.70	-	8.13	-	1.49	-	2.31	15
มีบุตรน้อย	67.61	8.45	5.19*	5.82*	1.13	2.42	3.35	-	4
สอนชั้นปีที่เริ่มไม่เกิน 10 ปี	68.23	8.32	1.17	7.10**	2.10	-	-	-	4
สอนชั้นปีที่เริ่ม 11 - 20 ปี	65.76	9.04	4.43*	2.69	-	2.38	2.47	-	13
ใช้เวลาเดินทางน้อย	67.57	8.14	-	4.05*	-	-	1.64	-	2
ใช้เวลาเดินทางนาน	67.56	8.90	7.30**	3.89*	2.83	1.47	-	1.34	7

** และ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

ปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใด แต่พบว่าการแปรปรวนตามเพศกับวุฒิแยกจากกัน (ดูตาราง 13) โดยครูผู้หญิงตามการรายงานของหัวหน้า มีคะแนนพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูผู้ชาย (= 69.46 และ 64.71 ตามลำดับ) และครูปริญญาตรีมีคะแนนพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่ต่ำกว่าปริญญาตรี (= 68.96 และ 64.95 ตามลำดับ)

ตาราง 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างาน เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุและวุฒิ ในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน		ค่าดีเอฟ	ค่าเอ็มเอส	ค่าเอฟ
เพศ	(ก)	1	2655.19	19.22 ^{***}
อายุ	(ข)	1	80.78	< 1
วุฒิ	(ค)	1	1533.00	11.10 ^{***}
ก × ข		1	57.30	< 1
ก × ค		1	22.66	< 1
ข × ค		1	7.00	< 1
ก × ข × ค		1	432.01	3.13
ส่วนที่เหลือ		395	138.00	

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนจากกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม ด้วยตัวแปรชุดเดียวกัน พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของเพศ อายุและวุฒิ ในกลุ่มครูจากโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง และครูที่ใช้เวลาเดินทางน้อย (ดูตาราง 18 - 19 ภาคผนวก) เมื่อนำค่า

ตาราง 14 ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงาน ตามคำรายงานของหัวหน้างาน เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และวุฒิ
ในกลุ่มย่อยที่มีนัยสำคัญ

กลุ่มครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเอสดี	เพศ (ก)	อายุ (ข)	วุฒิ (ค)	ปฏิสัมพันธ์ 2 ทาง ก×ข	ก×ค	ข×ค	ปฏิสัมพันธ์ 3 ทาง	% การ แปรปรวน
โรงเรียนขนาดเล็ก	68.26	12.58	7.89 ^{**}	2.05	3.64	-	-	-	-	9
โรงเรียนขนาดใหญ่	67.29	11.84	10.98 ^{***}	-	6.84	-	-	-	3.67	6
ครูประจำชั้น	65.57	12.89	12.17 ^{***}	-	3.31	-	-	-	-	11
ครูประจำวิชา	68.55	11.71	4.74 [*]	1.05	8.06 ^{**}	-	-	-	3.33	5
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	69.15	11.70	8.55 ^{**}	-	4.31 [*]	-	-	3.62	-	6
โรงเรียนย่านแออัดมาก	66.32	12.38	11.51 ^{***}	-	10.63 ^{***}	2.69	1.99	2.99	1.03	9
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	68.62	12.66	7.28 ^{**}	2.51	2.31	-	-	-	-	9
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	67.12	11.80	11.09 ^{***}	-	7.18 ^{**}	-	-	-	2.75	7
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ	67.97	12.78	8.51 ^{**}	3.20	3.30	-	-	-	-	10
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	67.52	11.77	10.66 ^{***}	-	7.26 ^{**}	-	-	-	4.52 [*]	6
โสด	68.84	10.29	6.10 [*]	1.17	2.03	2.28	-	-	-	12
แต่งงานแล้ว	68.02	12.43	6.39 [*]	-	4.36 [*]	1.33	2.16	-	3.29	4
หย่าร้าง	63.96	13.12	9.26 ^{***}	-	4.37 [*]	2.31	-	-	-	22
อายุราชการน้อย	69.24	11.10	10.54 ^{***}	2.42	4.17 [*]	2.99	2.39	-	-	8
อายุราชการมาก	66.12	12.91	10.88 ^{***}	-	5.21	-	2.25	-	-	7
มีบุตรน้อย	67.86	12.05	21.07 ^{***}	1.56	11.89 ^{***}	3.77	-	-	1.50	9
สอนชั้นเดิมไม่เกิน 10 ปี	67.99	11.83	6.84 ^{**}	-	10.78 ^{***}	-	-	-	2.06	7
สอนชั้นเดิม 11 - 20 ปี	67.63	12.46	4.75 [*]	-	1.67	-	-	1.59	-	7
สอนชั้นเดิมมากกว่า 20 ปี	66.41	12.98	10.09 ^{**}	-	-	-	1.42	-	-	16
ใช้เวลาเดินทางน้อย	68.53	11.98	9.98 ^{**}	-	3.48	-	1.20	-	6.93 [*]	7
ใช้เวลาเดินทางมาก	67.02	12.27	11.04 ^{***}	-	10.46 ^{***}	-	2.01	-	-	9

***, ** และ * มีนัยสำคัญระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ

เฉลี่ยไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบผลความแตกต่างดังนี้คือ กรณีแรกพบว่า ครูผู้หญิง อายุน้อยทั้งกลุ่มวุฒิคำและวุฒิส่ง ครูผู้หญิงอายุมากวุฒิส่ง และครูผู้ชายอายุน้อยวุฒิส่ง รวม 4 กลุ่ม มีคะแนนพฤติกรรมตามคำรายงานของหัวหน้างานสูงกว่าครูผู้ชาย อายุน้อย วุฒิต่ำ จากครูทั้ง 2 กลุ่ม ตัวอย่าง กรณีที่สองพบว่า ครูผู้หญิงอายุน้อยวุฒิต่ำ มีคะแนนพฤติกรรมตามคำรายงานของหัวหน้างานสูงกว่าครูผู้ชาย อายุมาก ทั้งวุฒิต่ำและสูงในกลุ่มครูที่ใช้เวลาเดินทางน้อย กรณีที่สามพบว่า ครูผู้หญิงอายุมาก วุฒิส่ง มีคะแนนสูงกว่าครูผู้ชายลักษณะเดียวกันจากกลุ่มครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง กรณีที่สี่พบว่า ครูผู้หญิงที่มีอายุมากด้วยกัน ถ้ามีวุฒิส่งจะมีคะแนนสูงกว่าครูผู้หญิงที่วุฒิต่ำ ในกลุ่มครูที่ใช้เวลาเดินทางน้อย (ดูตาราง 20 ภาคผนวก)

ส่วนกลุ่มอื่นที่ไม่พบความแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ พบว่า มีความแปรปรวนไปตามเพศ กับ วุฒิ เมื่อพิจารณาแยกจากกันในระดับเชื่อมั่นได้เช่นเดียวกับกลุ่มรวมทุกกลุ่ม (ดูค่าเอฟจากตาราง 14 และค่าเฉลี่ยจากตาราง 21 ภาคผนวก)

เมื่อนำปัจจัยทางชีวสังคมปัจจัยอื่นมาเป็นตัวแปรอิสระสำหรับวิเคราะห์ความแปรปรวนจากกลุ่มรวมพบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของหัวหน้างานนี้แปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของลักษณะหน้าที่การสอนกับอายุ โดยครูประจำวิชาที่อายุน้อยจะได้รับคะแนนสูงกว่าครูประจำชั้นที่อายุน้อย ($= 69.75$ และ 64.74 ตามลำดับ) กับแปรปรวนตามอัตราส่วนของครูต่อนักเรียนกับอายุ โดยครูอายุน้อยที่อยู่ในโรงเรียนซึ่งมีอัตราส่วนต่ำมีคะแนนสูงกว่าครูอายุน้อยและอายุมากในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนสูง ในระดับเชื่อมั่นได้ ($= 70.77$, 66.95 และ 67.24 ตามลำดับ) นอกจากนั้นยังแปรปรวนตามอายุราชการ โดยครูที่มีอายุราชการน้อยมีคะแนนพฤติกรรมตามคำรายงานของหัวหน้างานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการมาก ($= 69.21$ และ 66.19 ตามลำดับ)

สรุปได้ว่า ครูผู้หญิงและครูที่มีวุฒิส่ง ได้รับคะแนนพฤติกรรมจากการรายงานของหัวหน้าสูงกว่าครูลักษณะตรงข้าม ผลนี้พบจากกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยเกือบทุกกลุ่มเมื่อพิจารณาไปถึงปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรเพศ อายุ วุฒิ นอกจากจะครูผู้หญิงในลักษณะต่าง ๆ จะมีคะแนนสูงกว่าครูผู้ชายอายุน้อย วุฒิต่ำตลอดจนลักษณะอื่นแล้ว ยังพบว่าครูผู้ชาย อายุน้อย วุฒิส่ง จะมีคะแนนสูงกว่าครูกลุ่มเดียวกันที่มีวุฒิต่ำ พบในกลุ่มครูที่ใช้เวลาเดินทางน้อยและกลุ่มครูที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง ส่วนความแตกต่างในลักษณะอื่นปรากฏผลในกลุ่มย่อยเพียง 1 กลุ่ม

สรุป

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความแตกต่างแยกตลอดจนพฤติกรรมการทำงานของครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมและปัจจัยภูมิหลังต่างกัน ทำให้ได้พบความแตกต่างอย่างเด่นชัดที่สมควรนำมากล่าวไว้ในที่นี้คือ ประการแรก พบว่า ครูผู้ชาย วุฒิต่ำ เป็นครูที่มีจิตลักษณะสูงกว่าครูผู้ชาย วุฒิสู่ถึง 4 ด้าน คือ ความเชื่ออำนาจในตน ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม ทักษะต่อสภาพการทำงาน และการมุ่งกระทำหน้าที่ครู ทั้งยังพบว่าครูผู้ชาย วุฒิต่ำนั้น มีจิตลักษณะ 2 ด้านสูงกว่าครูผู้หญิง วุฒิต่ำ คือ ความเชื่ออำนาจในตน และทักษะต่อสภาพการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้ชาย วุฒิต่ำ อายุน้อย จะมีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าครูผู้หญิง วุฒิต่ำ และอายุไม่น้อยเช่นเดียวกัน ผลดังที่กล่าวในประการแรกนี้พบจากการวิเคราะห์ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยรวมทั้งหมด 12 กลุ่ม คือครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง ครูที่มีบุตรมาก ครูที่มีบุตรน้อย ครูที่มีอายุราชการน้อย ครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง ครูที่ใช้เวลาเดินทางระหว่างบ้านกับโรงเรียนนาน ครูที่ใช้เวลาเดินทางระหว่างบ้านกับโรงเรียนน้อย ครูประจำชั้น ครูในโรงเรียนย่านแออัด ครูที่แต่งงานแล้ว และครูที่สอนซ้ำหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี ประการที่สอง พบว่า ครูผู้หญิงที่มีวุฒิสู่จะเป็นผู้ที่มีจิตลักษณะสูงกว่าครูลักษณะอื่น 3 ด้าน คือมีความภาคภูมิใจในตนสูงกว่าครูทุกลักษณะในกลุ่มเปรียบเทียบเดียวกัน จากกลุ่มครูอายุราชการน้อยกับครูที่มีบุตรน้อย และครูผู้หญิง วุฒิสู่ อายุน้อย ยังมีความภาคภูมิใจในตนสูงกว่าครูผู้ชาย อายุมาก วุฒิต่ำในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูงและสอนซ้ำหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี ยังพบอีกว่า ครูผู้หญิง วุฒิสู่ มีทักษะต่อสภาพการทำงานสูงกว่าครูผู้ชาย วุฒิสู่ ในกลุ่มครูจากโรงเรียนย่านแออัดน้อย ครูโสด กับมีการมุ่งกระทำหน้าที่สูงกว่าครูลักษณะเดิมจากกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือครูที่มีบุตรน้อย ครูจากโรงเรียนย่านแออัดน้อยและครูที่แต่งงานแล้ว นอกจากนั้นครูผู้หญิง วุฒิสู่ อายุมาก ยังได้รับคะแนนพฤติกรรมตามคำรายงานของหัวหน้างานสูงกว่าครูผู้ชาย อายุมาก ทั้งมีวุฒิสู่และต่ำ กับครูผู้ชาย อายุน้อย วุฒิต่ำ อีกด้วย ผลนี้พบจากกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ ครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูงและที่ใช้เวลาในการเดินทางระหว่างบ้านกับโรงเรียนน้อย ประการที่สาม ได้ข้อสรุปอย่างกว้าง ๆ ว่า หนึ่ง ครูผู้หญิงมีคะแนนพฤติกรรมการสอนและพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมตามคำรายงานของตนเองสูงกว่าครูผู้ชาย ผลอย่างแรกพบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 5 กลุ่ม ส่วนผลเรื่องพฤติกรรมการอบรม

จริยธรรมพบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม สอง ครูที่มีวุฒิสูง มีคะแนนพฤติกรรมการสอนตามคำรายงานของตนเองสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำ ผลนี้พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม และสาม พบว่าครูอายุมากมีคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมตามคำรายงานของตนเองสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย พบผลนี้จากครูกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 10 กลุ่ม

จึงกล่าวได้ว่า กลุ่มที่สมควรนำไปสู่การอภิปรายต่อไปในกลุ่มคะแนนสูง คือครูผู้ชาย วุฒิต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีอายุน้อยและครูผู้หญิง วุฒิสสูง ส่วนกลุ่มที่มีคะแนนต่ำ คือครูผู้หญิง วุฒิต่ำ และครูผู้ชาย วุฒิสสูง

ความแปลกแยกในการทำงานกับการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงานของครู

การวิจัยในส่วนนี้มีความประสงค์ที่จะอธิบายบทบาทของความแปลกแยกในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู 3 ประเด็น ประเด็นแรก เป็นการประเมินผลงานของครูกรุงเทพฯที่มีความแปลกแยกในการทำงานแตกต่างกัน โดยการใช้ตัวแปรทางด้านจิตใจ 1 ตัว คือการมุ่งกระทำหน้าที่ครู และตัวแปรด้านพฤติกรรมการทำงาน 3 ตัว คือพฤติกรรมการสอน พฤติกรรมการอบรมจริยธรรมตามคำรายงานของครูกับพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างาน เป็นตัวประเมิน ในส่วนนี้จะวิเคราะห์ผลโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน 3 ทาง ตัวแปรอิสระซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 4 ด้าน ของความแปลกแยกในการทำงาน จึงจำเป็นต้องนำมาใช้เพียง 3 ด้าน คือความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง และความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม ส่วนอีก 1 ตัวแปร คือทัศนคติต่อสภาพการทำงาน จะนำไปใช้พร้อมกันในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสหสัมพันธ์ ประเด็นที่สอง เป็นการวิเคราะห์ปริมาณและลำดับความสำคัญของจิตลักษณะแห่งความแปลกแยก 4 ตัว ที่มีต่อการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ตัวแปร ประเด็นสุดท้าย เป็นการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะของความแปลกแยกทั้ง 4 ด้าน กับพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของตัวครูเอง โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบคาโนนิคอล และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะทั้ง 4 ด้าน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งกระทำกับพฤติกรรมการทำงานและระหว่างจิตลักษณะการมุ่งกระทำและพฤติกรรมการมุ่งกระทำและพฤติกรรมการทำงาน

การมุ่งกระทำหน้าที่ของครูที่มีความแปลกแยกในการทำงานแต่ละด้านแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนในกลุ่มรวม พบว่าคะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของความเชื่ออำนาจในตนและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนฯ และแปรปรวนตามความเชื่ออำนาจในตนกับความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อพิจารณาแยกกันในระดับเชื่อมั่นได้ (ดูตาราง 15) เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีนิวแมน-คิวส์ พบผลดังนี้คือ กรณีที่หนึ่ง พบว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจฯ และความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนฯ สูงทั้งสองด้าน เป็นผู้มีการมุ่งกระทำหน้าที่สูงกว่าครูลักษณะอื่น ๆ ทุกกลุ่มในกลุ่มเปรียบเทียบเดียวกันอย่างเชื่อมั่นได้ ยกเว้นความเชื่ออำนาจในตนสูงแต่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำ กรณีที่สอง พบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงแต่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนฯ ต่ำ มีคะแนนการมุ่งกระทำสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ แต่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนสูง กับครูที่มีจิตลักษณะทั้งสองด้านนี้ต่ำพร้อมกัน

ตาราง 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่เมื่อพิจารณาความแตกต่างของความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง และความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม ในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	ค่าดีเอฟ	ค่าเอ็มเอส	ค่าเอฟ
ความเชื่ออำนาจในตน (ก) 1	1	1590.60	36.77***
ความภาคภูมิใจในตนเอง (ข) 1	1	534.76	12.36***
ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุน (ค) 1	1	11.87	< 1
ก × ข 1	1	60.58	1.40
ก × ค 1	1	257.69	5.96*
ข × ค 1	1	25.08	< 1
ก × ข × ค 1	1	89.21	2.06
ส่วนที่เหลือ	395	43.26	

*** และ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และ .05 ตามลำดับ

(ดูค่าเฉลี่ยจากตาราง 22 ภาคผนวก) ส่วนการแปรปรวนตามความแตกต่างของความเชื่ออำนาจในตนและความภาคภูมิใจฯ เมื่อพิจารณาแยกกันพบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง มีการมุ่งกระทำสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ($= 43.53$ และ 38.65 ตามลำดับ) และในทำนองเดียวกัน ครูที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีคะแนนสูงกว่าครูที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ($= 42.94$ และ 39.38 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาความแปรปรวนจากกลุ่มย่อยอีก 22 กลุ่ม พบผล 3 กรณี คือ กรณีหนึ่งพบว่า การมุ่งกระทำหน้าที่แปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของความเชื่ออำนาจในตนกับความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนฯ จากครู 9 กลุ่ม เช่น จากกลุ่มครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูประจำวิชา และแปรปรวนปฏิสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนฯ จากกลุ่มครูที่หย่าร้างหรือแยกอยู่กับคู่สมรสเพียง 1 กลุ่ม นอกจากนั้นยังปรากฏว่าแปรปรวนตามความแตกต่างของความเชื่ออำนาจในตน หรือความภาคภูมิใจในตนเอง เมื่อพิจารณาแยกกันในกลุ่มครูอื่น ๆ ทุกกลุ่ม (ดูตาราง 15)

จากการนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบผลความแตกต่างที่สามารถแยกกล่าวเป็นกรณี ๆ ได้ดังนี้คือเมื่อพิจารณาความเชื่ออำนาจในตนพร้อมกับความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนฯ กรณีที่หนึ่งพบว่า ครูที่มีจิตลักษณะสองด้านสูงพร้อมกัน มีการมุ่งกระทำหน้าที่สูงกว่าครูทุกลักษณะในกลุ่มเปรียบเทียบเดียวกันจากครูสี่กลุ่มย่อย คือ ครูประจำวิชา ครูโสด ครูอายุราชการมาก และครูที่ใช้เวลาเดินทางระหว่างบ้าน - โรงเรียนนาน (ดูผลการเปรียบเทียบตาราง 23 ภาคผนวก) กรณีที่สอง พบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง แต่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำ มีคะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่สูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำแต่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนสูง พบในกลุ่ม 6 กลุ่มย่อย คือ ครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูประจำวิชา ครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง ครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง ครูอายุราชการมาก และครูที่มีบุตรน้อย กับพบว่าสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะต่ำทั้งสองด้านในกลุ่มครูประจำวิชา กรณีที่สามพบว่าครูที่มีจิตลักษณะทั้งสองด้านสูงพร้อมกัน มีคะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่สูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำแต่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนสูง และครูที่มีจิตลักษณะทั้งสองด้านต่ำพร้อมกันจากกลุ่ม 4 กลุ่มย่อย คือ ครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูจากโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง ครูจากโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง และครูที่มีบุตรน้อย (ดูผลการเปรียบเทียบทุกกรณีจากตาราง 23 ภาคผนวก)

ในส่วนของการแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนในระดับที่เชื่อมั่นได้ ซึ่งปรากฏในกลุ่มที่หย่าร้างกับคู่สมรส พบว่าครูที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงแต่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำ เป็นผู้มีความคาดหวังกระทำหน้าที่สูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะทั้งสองด้านนี้ต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 48.12 และ 38.25 ตามลำดับ) สำหรับกลุ่มที่ไม่พบว่าแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรนั้นปรากฏว่า แปรปรวนตามความเชื่ออำนาจในตนเองและความภาคภูมิใจในตนเอง เมื่อพิจารณาแยกกันดังกล่าวแล้ว โดยครูที่มีจิตลักษณะดังกล่าวสูง จะมีคะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่สูงกว่าผู้ที่มิมีจิตลักษณะดังกล่าวต่ำ ผลนี้ปรากฏในทุกกลุ่มย่อยที่มีนัยสำคัญ (ดูค่าเฉลี่ยจากตาราง 24 ภาคผนวก)

สรุปได้ว่า ครูที่มีลักษณะต่อไปนี้จะเป็นผู้ที่มีการมุ่งกระทำหน้าที่สูงกว่าครูกลุ่มอื่นในกลุ่มเปรียบเทียบเดียวกัน กลุ่มแรกคือ ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนสูงพร้อมกัน กลุ่มที่สอง คือครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงแต่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำ กลุ่มที่สาม คือครูที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงแต่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำ ผลนี้พบจากครูในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอื่น 9 กลุ่ม อีกทั้งเมื่อพิจารณาจิตลักษณะแต่ละด้านอิสระจากกัน ครูที่ความเชื่ออำนาจในตนเองสูง หรือมีความภาคภูมิใจสูง จะมีการมุ่งกระทำหน้าที่สูงกว่าครูที่มีลักษณะตรง ผลนี้ปรากฏในกลุ่มที่มีนัยสำคัญ (ดูภาพประกอบ 5)

ปริมาณการทํานายการมุ่งกระทำหน้าที่

ต่อจากนั้น ได้วิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณโดยใช้จิตลักษณะของความแปลกแยกทั้ง 4 ด้านเป็นตัวทำนายและการมุ่งกระทำหน้าที่เป็นตัวเกณฑ์ เพื่อให้ผลการวิจัยชัดเจนยิ่งขึ้น ผลจากการวิเคราะห์ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม พบว่าจิตลักษณะทั้ง 4 สามารถทำนายการมุ่งกระทำหน้าที่ได้มากกว่า 30% ถึง 20 กลุ่มย่อย (ดูตาราง 17) โดยทำนายได้สูงสุด 53% ในกลุ่มครูที่หย่าร้าง มีตัวทำนายสำคัญ 2 ตัว อันดับแรกคือ หัสนคติต่อสภาพการทำงาน อันดับสองคือ ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุน ปริมาณการทำนายรองลงมาปรากฏในกลุ่มครูที่สอนชั้นหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี มีปริมาณเท่ากับ 41% มีตัวทำนายสำคัญอันดับแรกคือ หัสนคติฯ อันดับสองคือความเชื่ออำนาจในตนเอง ส่วนกลุ่มที่ปรากฏผลการทำนายต่ำสุดคือกลุ่มครูที่สอนชั้นหน้าที่เดิมนานกว่า 20 ปี มีปริมาณทำนาย 18% โดยมีตัวทำนายเข้าสู่สมการเพียงตัวเดียว คือ หัสนคติต่อสภาพการทำงาน

ข้อสังเกตในส่วนนี้คือนอกจากประมาณการทำนายในแต่ละกลุ่มจะมีค่อนข้างสูงแล้ว หัสนคติต่อสภาพการทำงานยังเป็นตัวทำนายสำคัญในทุกกลุ่มย่อยแสดงให้เห็นว่า หัสนคติต่อสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อการมุ่งกระทำหน้าที่มากกว่าจิตลักษณะตัวอื่นซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดเชิงทฤษฎีที่สันคิตีว่าการมุ่งกระทำเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความรู้คุณ - โทษ และการประเมินค่ากับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้สึกลักษณะนั้น

พฤติกรรมการสอนของครูที่มีความแปลกแยกในการทำงานแต่ละด้านแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการสอนตามคำรายงานของครูในกลุ่มรวมไม่พบว่ามีค่าความแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใดในระดับที่เชื่อมั่นได้ แต่พบว่ามีค่าความแปรปรวนตามความแตกต่างของความเชื่ออำนาจในตนและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมเมื่อพิจารณาแยกกัน ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะรายงานว่าคุณแสดงพฤติกรรมการสอนในทางพึงปรารถนาสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ (= 69.00 และ 64.01 ตามลำดับ) และครูที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนสูงจะมีพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูที่มีความรู้สึกต่ำ (= 68.51 และ 64.40 ตามลำดับ)

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนในกลุ่มย่อยอีก 22 กลุ่ม ทำให้พบลักษณะความแปรปรวนเพิ่มขึ้นอีก 2 กรณี กรณีแรกคือคะแนนพฤติกรรมการสอนตามคำรายงานของครูแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของความเชื่ออำนาจในตนและความภาคภูมิใจในตนเอง ในครูกลุ่มต่าง ๆ 6 กลุ่ม คือ ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนย่านแออัดน้อย โรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ โรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ สอนชั้นปีที่ 1-10 ปี และครูที่ใช้เวลาเดินทางนาน (ดูตาราง 18) หลังจากนั้นค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบหาครูที่แตกต่างอย่างเชื่อมั่นได้ด้วยวิธีของนิวแมน - คิวส์ ปรากฏว่าทุกกลุ่มได้ผลที่ตรงกันคือ ครู 3 ประเภทต่อไปนี้คือ หนึ่ง มีความเชื่ออำนาจสูง ค่า ความภาคภูมิใจสูง สอง มีความเชื่ออำนาจสูง ความภาคภูมิใจต่ำ และสาม คือมีความเชื่ออำนาจสูง และความภาคภูมิใจสูงพร้อมกัน รายงานว่าคุณแสดงพฤติกรรมการสอนในทางพึงปรารถนาสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจสูง และความภาคภูมิใจต่ำพร้อมกัน ในขณะที่ทั้งสามประเภทนี้รายงานพฤติกรรมการสอนไม่ต่างกันพอที่จะยอมรับได้ ส่วนโรงเรียนซึ่งมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ ปรากฏเพียงว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจสูง แต่มีความภาคภูมิใจต่ำ มีพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะทั้งสองนี้ต่ำพร้อมกัน (ดูผลการเปรียบเทียบตาราง 25 ภาคผนวก)

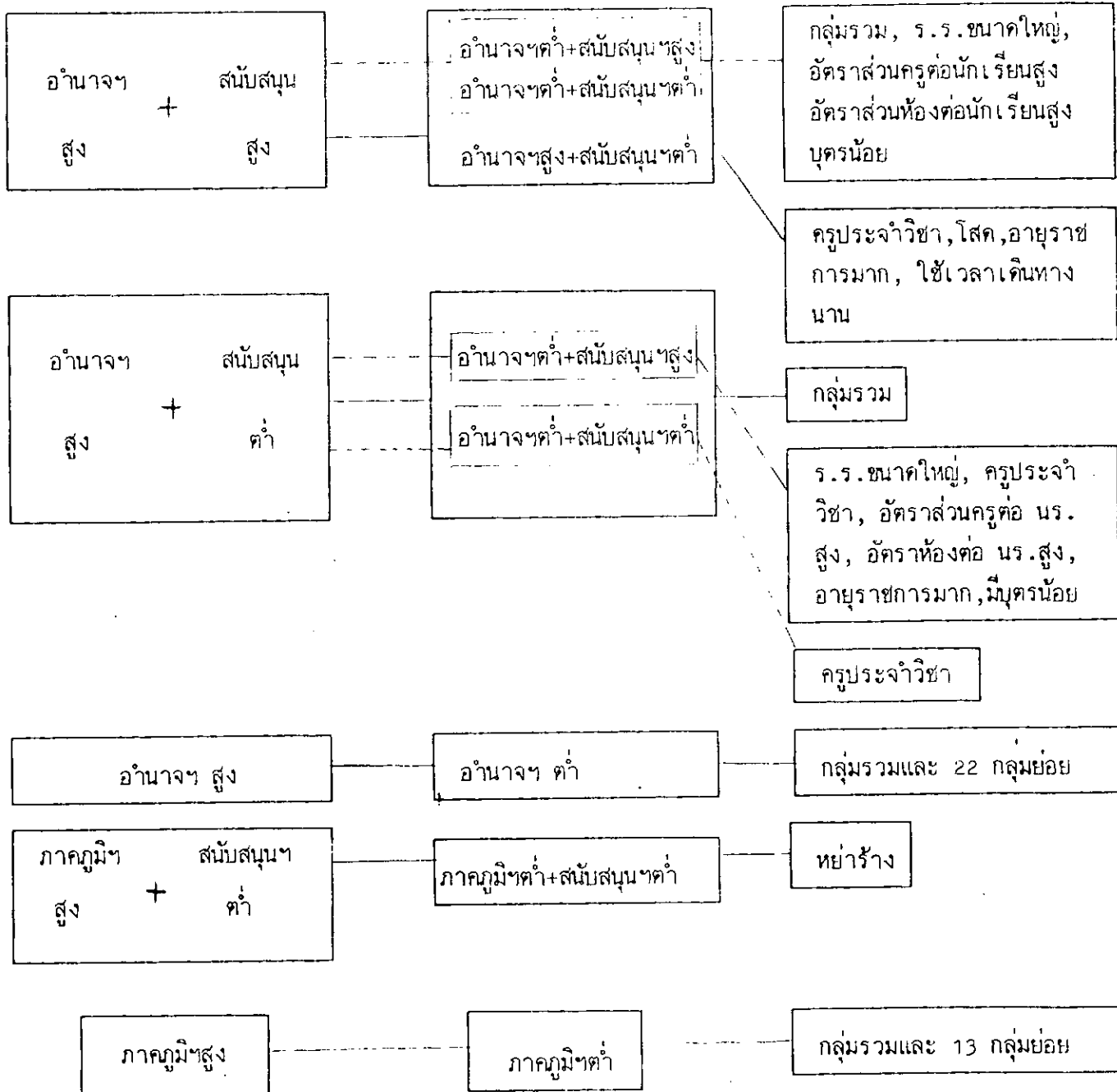
ตาราง 16 ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนการมุ่งกระทำหน้าที่ครูพบปรากฏนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามสถิติและ 3 ด้าน จากกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม

กลุ่มครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเอสดี	อำนาจในตน (ก)	ภูมิเอาจ (ข)	สนับสนุน (ค)	ปฏิสัมพันธ์ 2 ทาง			ปฏิสัมพันธ์ 3 ทาง	% การแปรปรวน
						ก×ข	ก×ค	ข×ค		
โรงเรียนขนาดเล็ก	41.96	6.92	18.07**	2.38**	3.33	3.13	-*	-	-	19
โรงเรียนขนาดใหญ่	40.62	7.26	16.28**	11.31	-	-	4.30	1.28	1.44	12
ครูประจำชั้น	40.73	7.15	11.62**	2.35**	-	-	-*	-	1.96	14
ครูประจำวิชา	41.33	7.16	24.69**	9.95**	1.23	1.98	4.99	-	-	15
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	41.55	7.11	11.72**	7.09*	-	1.95	2.74	-	1.01	13
โรงเรียนย่านแออัดมาก	40.79	7.19	25.60**	5.61	-	-	2.38	-	-	15
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	41.86	6.88	20.09**	2.24**	2.94	1.94	-*	-	-	21
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	40.73	7.18	16.29**	10.94	-	-	4.49	1.51	-	12
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ	42.14	7.01	16.28**	1.03**	1.98	2.23	-*	1.34	-	17
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	40.60	7.18	17.20**	13.83**	-	-	4.34**	1.78	1.91	13
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	39.96	6.66	7.05**	11.55*	-	2.08	8.93	2.26	-	20
โลด	41.37	6.98	29.24	4.64	-	2.57	-*	-*	-	15
แต่งงานแล้ว	42.19	8.54	2.46**	1.62	-	-	4.52	6.67	3.97	10
หย่าร้าง	40.44	6.92	26.29**	2.23	-	-	1.14*	-	-	17
อายุราชการน้อย	41.86	7.32	11.60**	11.98**	-	-	4.36**	-	1.03	14
อายุราชการมาก	41.06	7.24	26.41**	12.65	-	-	6.61	1.43	-	15
มีบุตรน้อย	41.51	6.82	11.55**	1.05*	-	-	-	-	1.37	16
มีบุตรมาก	41.24	7.15	37.73	5.42*	1.50	-	-	-	-	19
สอนชั้นปีที่ 10 ปี	39.95	7.19	1.21	9.15	-	2.31	3.85	1.24	-	12
สอนชั้นปีที่ 11 - 20 ปี	42.64	6.88	1.89**	-	-	-	-	-	3.03	8
สอนชั้นปีที่ 12-20 ปี	41.69	7.21	23.37**	2.96**	-	6.19*	3.79	-	1.19	14
ใช้เวลาเดินทางน้อย	40.61	7.07	15.64	9.69	-	-	6.73	-	-	16
ใช้เวลาเดินทางมาก										

***, ** และ * มีนัยสำคัญระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ

ลักษณะครู (ที่มีการมุ่งกระทำ สูงกว่า) ลักษณะครู

กลุ่มที่ พบความแตกต่าง



ภาพประกอบ 5 ลักษณะครูที่มีคะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่ครูแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามจิตลักษณะ 3 ด้าน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.

ตาราง 17 ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทํานายการมุ่งกระทำหน้าที่ครู ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม

กลุ่มครู	% การทํานาย	ตัวทํานาย ตามลำดับ	กลุ่มครู	% การทํานาย	ตัวทํานาย ตามลำดับ
กลุ่มรวม	35	1, 2, 3	อายุราชการน้อย	37	1
โรงเรียนขนาดเล็ก	34	1	อายุราชการมาก	30	1, 2
โรงเรียนขนาดใหญ่	34	1, 2	บุตรน้อย	35	1, 2
ครูประจำชั้น	36	1	บุตรมาก	32	1, 3,
ครูประจำวิชา	34	1, 2, 3	สอนซ้ำหน้าที่เดิม		
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	36	1, 2	ไม่เกิน 10 ปี	41	1, 3
โรงเรียนย่านแออัดมาก	32	1, 3	สอนซ้ำหน้าที่เดิม		
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	34	1	11 - 20 ปี	26	1, 2
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	33	1, 2	สอนซ้ำหน้าที่เดิมมาก		
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียน			กว่า 20 ปี	18	1
ต่ำ	33	1	ใช้เวลาเดินทางน้อย	36	1, 2, 3
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียน			ใช้เวลาเดินทางนาน	34	1, 2
สูง	35	1, 2			
โสด	38	1, 2			
แต่งงาน	31	1, 2, 3			
หย่าร้าง	53	1, 4			

- ตัวทํานาย
- 1 = ทศนคติต่อสภาพการทำงานในหน้าที่ครู
 - 2 = ความภาคภูมิใจในตนเอง
 - 3 = ความเชื่ออำนาจในตน
 - 4 = ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม

ตาราง 18 ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางพฤติกรรมการณ์การสอนตามปัจจัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามจิตลักษณะ 3 ด้าน จากกลุ่มย่อยต่าง ๆ

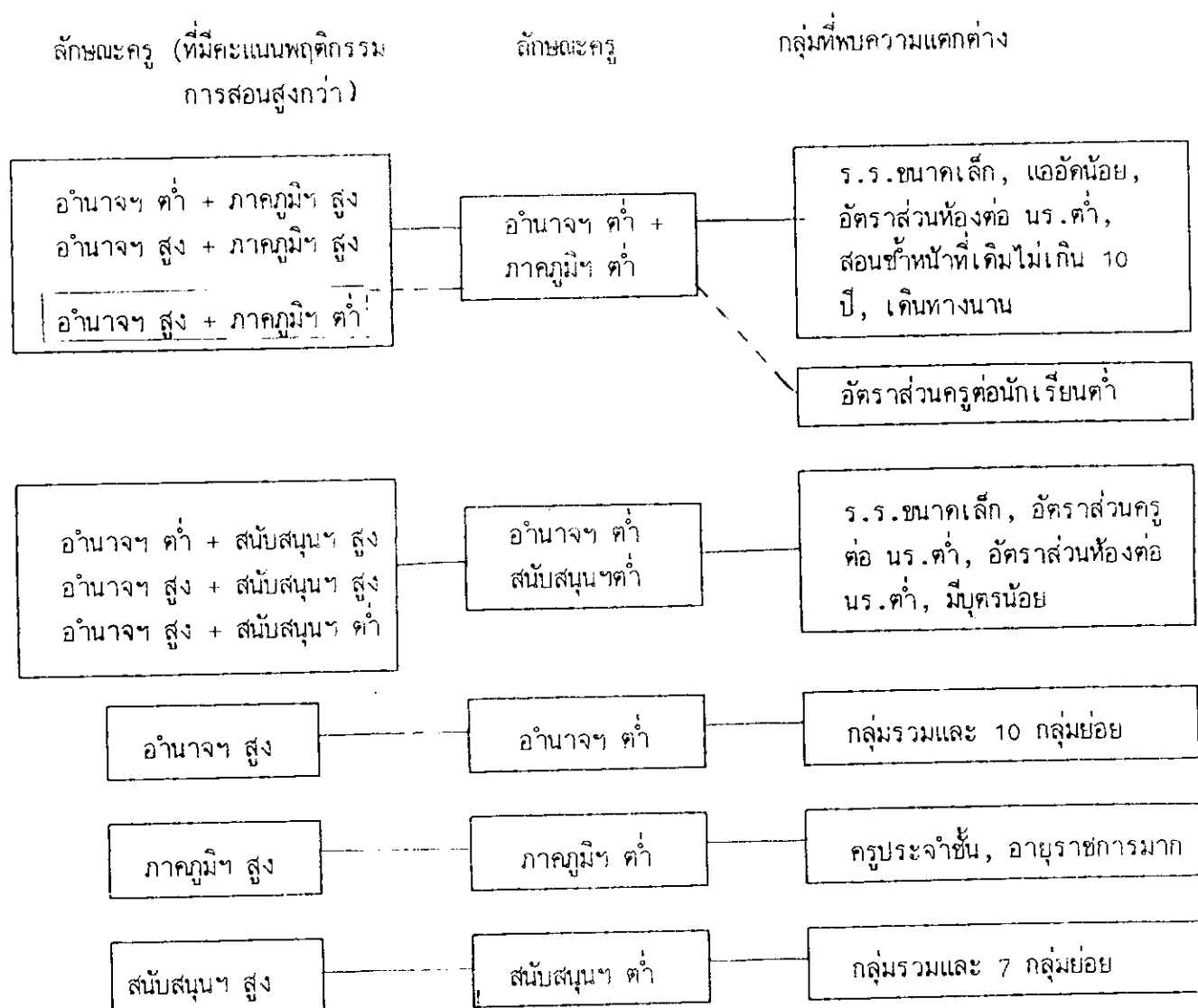
กลุ่มครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเอสดี	อำนาจใน				ปฏิสัมพันธ์				การแปรปรวน
			ความภาค				3 ทาง				
			สนใจ	สนใจ	สนใจ	สนใจ	สนใจ	สนใจ	สนใจ	สนใจ	
			(ก)	(ข)	(ค)	กxข	กxค	ขxค	3 ทาง		
โรงเรียนขนาดเล็ก	68.31	13.00	1.86	1.03	5.89*	5.37*	5.21*	2.60	-	8	
โรงเรียนขนาดใหญ่	65.54	13.35	4.79*	2.23	-	-	-	1.47	-	5	
ครูประจำชั้น	65.07	12.88	-	6.25*	1.02	-	1.22	-	3.21	8	
ครูประจำวิชา	67.19	13.38	14.23	-	4.42*	3.63	1.18	1.17	-	9	
โรงเรียนขนาดเล็ก	66.21	13.33	3.03	-	3.71	6.59*	3.13	2.55	-	8	
โรงเรียนขนาดใหญ่	66.90	13.21	5.17*	2.04	1.42	-	-	-	1.18	7	
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	67.69	13.10	1.91	-	5.39*	4.77*	4.60*	1.63	-	8	
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	68.90	13.32	5.58*	3.03	-	-	1.07	2.19	-	5	
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ	67.72	13.46	2.26	-	5.33*	5.37*	4.04*	1.71	-	9	
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	65.92	13.12	4.88*	2.46	-	-	1.75	2.26	-	5	
แต่งงานแล้ว	67.61	13.21	6.14**	-	6.59*	3.24	-	1.63	-	8	
อายุราชการมาก	67.09	13.83	10.92	4.14*	2.32	1.35	1.11	1.86	1.24	13	
มีบุตรน้อย	66.94		3.44	1.71	4.99*	1.20	4.14*	1.22	-	6	
มีบุตรมาก	65.16		7.33**	1.12	-	2.86	-	1.81	-	12	
สอนชั้นปีที่ 10 ปี	67.15	12.85	6.52*	1.22	1.74	5.11*	-	-	-	6	
สอนชั้นปีที่ 10 ปี	64.73	14.88	1.29	-	4.68*	-	1.53	2.48	-	15	
ใช้เวลาเดินทางน้อย	65.77	13.02	5.90*	2.09	2.00	-	2.37	2.26	-	8	
ใช้เวลาเดินทางนาน	67.37	13.47	2.50	-	2.85	4.71*	-	-	2.51	5	

***, ** และ * มีนัยสำคัญระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ

กรณีที่สองพบว่าคะแนนพฤติกรรมการสอนตามคำรายงานของครูแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของความเชื่ออำนาจในตนกับความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนฯ ในระดับเชื่อมั่นได้ 4 กลุ่มย่อย คือ ครูจากโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ โรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องเรียนต่อนักเรียนต่ำ และครูที่มีบุตรน้อย (ดูตาราง 18) เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบด้วยวิธีการของนิวแมน-คิวส์ พบว่า ผลการเปรียบเทียบออกมาในลักษณะเดียวกันทั้ง 4 กลุ่ม คือ ครู 3 ประเภทต่อไปนี้คือ หนึ่ง ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำแต่ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนฯ สูง สอง ครูที่มีจิตลักษณะทั้งสองนี้สูงพร้อมกัน และสาม ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงแต่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนฯ ต่ำ เป็นผู้ที่ยืนยันว่าตนได้แสดงพฤติกรรมการสอนในทางพึงปรารถนาสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะทั้งสองด้านนี้ต่ำพร้อมกัน ในขณะที่คะแนนเฉลี่ยของครู 3 ลักษณะดังกล่าวไม่แตกต่างกันพอที่จะยอมรับได้ (ดูตาราง 26 ภาคผนวก)

นอกจากนี้ยังปรากฏว่า คะแนนพฤติกรรมการสอนนี้แปรปรวนไปตามจิตลักษณะทั้ง 3 เมื่อพิจารณาที่ละด้านแยกกันดังนี้คือ แปรปรวนตามความเชื่ออำนาจในตน 10 กลุ่ม ความภาคภูมิใจในตน 2 กลุ่ม และความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนฯ อีก 7 กลุ่ม (ดูตาราง 18) ทุก ๆ กลุ่มดังกล่าวปรากฏผลเช่นเดียวกับกลุ่มรวม ในด้านความเชื่ออำนาจในตนและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนฯ ส่วนความภาคภูมิใจในตนเองนั้น ครูที่มีจิตลักษณะด้านนี้สูงเป็นผู้มีคะแนนพฤติกรรมการสอนตามคำรายงานของตนเองสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะด้านนี้ต่ำทั้ง 2 กลุ่ม คือครูประจำชั้นและครูที่มีอายุราชการมาก (ดูค่าเฉลี่ยตาราง 27 ภาคผนวก)

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทำให้สรุปได้เป็น 2 ประเด็น ประเด็นแรกคือ ครูที่มี 3 ลักษณะต่อไปนี้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการสอนในทางพึงปรารถนาสูง คือ หนึ่งครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำแต่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง สองครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงแต่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ และสาม ครูที่มีจิตลักษณะทั้งสองนี้สูงพร้อมกัน ในขณะที่ครูที่มีจิตลักษณะทั้งสองด้านนี้ต่ำพร้อมกัน ซึ่งแสดงว่ามีความแปลกแยกสูง จะมีพฤติกรรมการสอนต่ำกว่าสามกลุ่มแรก ผลนี้พบจากกลุ่มย่อยถึง 5 กลุ่ม ประเด็นที่สอง เมื่อพิจารณาตามปฏิสัมพันธ์ของความเชื่ออำนาจในตนกับความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม พบว่า ครูซึ่งมีจิตลักษณะทั้งสองด้านนี้ต่ำพร้อมกันจะมีพฤติกรรมการสอนในทางพึงปรารถนาน้อยกว่าครูอีก 3 ลักษณะในกลุ่มเปรียบเทียบเดียวกัน ผลเช่นนี้พบในครู 4 กลุ่มย่อย ประเด็นที่สาม เมื่อพิจารณาจิตลักษณะที่ละด้าน ครูที่มีจิตลักษณะสูงจะมีพฤติกรรมการสอนในทางพึงปรารถนาสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะต่ำ ผลนี้ปรากฏในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอื่น ๆ (ดูภาพประกอบ 6)



ภาพประกอบ 6 ลักษณะครูที่มีคะแนนพฤติกรรมการสอนแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามจิตลักษณะ

3 ด้าน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ปริมาณการทำนายพฤติกรรมการสอน ค่อยมาให้น้ำหนักพฤติกรรมการสอนไปวิเคราะห์การถดถอย พบรูปแบบเป็นชั้น โดยมีจิตลักษณะทั้ง 4 ด้านเป็นตัวทำนาย จากการวิเคราะห์ในกลุ่มรวมพบว่า จิตลักษณะแห่งความแปลกแยกทั้ง 4 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการสอนได้ 6% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ 2 ตัว อันดับแรกคือทัศนคติต่อสภาพการทำงาน อันดับสองคือความภาคภูมิใจในตนเอง (ดูตาราง 19) ส่วนผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยทั้ง 22 กลุ่มนั้น ปรากฏว่า จิตลักษณะสามารถทำนายพฤติกรรมการสอนได้มากที่สุด 30% ในกลุ่มครูที่สอนชั้นปีที่เดิมมานานกว่า 20 ปี โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ 2 ตัว อันดับแรกคือความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม อันดับสองคือความภาคภูมิใจในตนเอง รองลงมาทำนายได้ 14% ในกลุ่มครูโสดมีตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียวคือทัศนคติต่อการทำงาน ในกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากทำนายได้ 13% มีตัวทำนายสำคัญ 2 ตัว คือความภาคภูมิใจในตนเองเป็นอันดับแรก และความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนเป็นอันดับสอง และในกลุ่มครูซึ่งมีบุตรมากทำนายได้ 11% โดยมีตัวทำนาย 2 ตัว คือทัศนคติต่อการทำงานเป็นอันดับแรก ความภาคภูมิใจเป็นอันดับสอง กลุ่มที่เหลือมีปริมาณการทำนายต่ำกว่า 10% โดยในกลุ่มครูที่ทำหน้าที่ซ้ำอยู่ในระดับชั้นเดิม 11 - 20 ปี จิตลักษณะทำนายพฤติกรรมการสอนได้ไม่ถึง 1%

เมื่อนำปริมาณการทำนายของกลุ่มย่อยที่แบ่งด้วยปัจจัยชีวสังคมตัวเดียวกันมาเปรียบเทียบ พบว่ามีหลายคู่ที่มีปริมาณแตกต่างกันมากกว่า 1 เท่า เช่นกลุ่มครูที่มีระยะเวลาสอนซ้ำหน้าที่เดิมนานต่างกัน พบว่า ในกลุ่มที่สอนนานมากกว่า 20 ปี ปรากฏปริมาณทำนายสูงถึง 30% โดยมีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนฯ และความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวทำนายสำคัญ กลุ่มที่สอนไม่ถึง 10 ปี ปรากฏปริมาณการทำนายได้ 6% ตัวทำนายสำคัญคือทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ส่วนกลุ่มครูที่สอนซ้ำหน้าที่เดิม 11 - 20 ปี ปรากฏปริมาณการทำนายไม่ถึง 1% เป็นต้น (ดูตาราง 19)

ข้อสังเกตที่พบในส่วนนี้คือ จิตลักษณะที่มีบทบาทสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการสอนเป็นอันดับหนึ่ง คือทัศนคติต่อสภาพการทำงาน รองลงมาคือความภาคภูมิใจในตนเอง ผลนี้ปรากฏในกลุ่มครูถึง 13 กลุ่ม และจิตลักษณะของความแปลกแยกสามารถทำนายพฤติกรรมการสอนได้สูงสุดถึง 30% ในกลุ่มครูที่สอนซ้ำหน้าที่เดิมมานานกว่า 20 ปี

ตาราง 19 ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทํานายพฤติกรรมการสอนตามคำรายงาน
ของครูในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม

กลุ่มครู	% การทํานาย	ตัวทํานาย ตามลำดับ	กลุ่มครู	% การทํานาย	ตัวทํานาย ตามลำดับ
กลุ่มรวม	6	1, 2	แต่งงานแล้ว	5	1, 2
ครูโรงเรียนขนาดเล็ก	9	1	หย่าร้าง	12	3
ครูโรงเรียนขนาดใหญ่	4	2	อายุราชการน้อย	3	1
ครูประจำชั้น	7	2	อายุราชการมาก	13	2, 4
ครูประจำวิชา	7	1	มีบุตรน้อย	5	1, 2
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	8	1	มีบุตรมาก	11	1, 2
โรงเรียนย่านแออัดมาก	6	3	สอนซ้ำหน้าที่เดิม		
อัตราส่วนครูต่อนักเรียน			ไม่เกิน 10 ปี	6	1
ต่ำ	8	1	สอนซ้ำหน้าที่เดิม		
อัตราส่วนครูต่อนักเรียน			11 - 20 ปี	0	-
สูง	4	2	สอนซ้ำหน้าที่เดิม		
อัตราส่วนห้องต่อ		1	มากกว่า 20 ปี	30	4, 2
นักเรียนต่ำ	10	1	ใช้เวลาเดินทางน้อย	7	3, 1
อัตราส่วนห้องต่อ			ใช้เวลาเดินทางมาก	4	1
นักเรียนสูง	3	2			
โสด	14	1			

1 = ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน

2 = ความภาคภูมิใจในตนเอง

3 = ความเชื่ออำนาจในตน

4 = ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม

พฤติกรรมการอบรมจริยธรรมของครูที่มีความแปลกแยกในการทำงานแต่ละด้านต่างกัน

พฤติกรรมการอบรมจริยธรรมเป็นการปฏิบัติตนของครูในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำให้นักเรียนมีจริยธรรมที่พึงปรารถนา โดยครูปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง การให้คำแนะนำ ให้เหตุผล ตลอดจนอบรมสั่งสอนให้นักเรียนรู้จัก - รู้ถูก ถ้าครูปฏิบัติมากกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่ามีพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมในทางที่พึงปรารถนาสูง ถ้าค่าแสดงว่ามีความพึงปรารถนาต่ำ

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง ในกลุ่มรวม ไม่พบว่าคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมมีความแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรใด แต่พบว่ามีค่าความแปรปรวนตามความแตกต่างของความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุน เมื่อพิจารณาแยกกัน (ดูตาราง 20) โดยครูที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง รายงานว่า มีพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ (= 69.06 และ 66.09) ครูที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนสูง รายงานว่า มีพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำ (= 69.08 และ 65.89)

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยตัวแปรอิสระชุดเดียวกันจากกลุ่มตัวอย่างย่อย 22 กลุ่ม พบความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมในลักษณะเดียวกับกลุ่มรวม (ดูตาราง 21) โดยผู้ที่มีจิตลักษณะแต่ละด้านสูงจะเป็นผู้ที่มีคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงหรือนำพึงปรารถนามากกว่าผู้ที่มีจิตลักษณะแต่ละด้านต่ำในระดับเชื่อมั่นได้ ยกเว้นในกลุ่มครูโศกและครูที่ใช้เวลาเดินทางนานที่พบว่า ครูซึ่งมีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงกลับมีคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมต่ำกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำอย่างเชื่อมั่นได้ (ดูตาราง 28 ภาคผนวก)

ในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่า ครูที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง หรือมีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนสูง จะมีคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะแต่ละด้านต่ำ ผลนี้ปรากฏในรวมและกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม ส่วนผลเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนเองปรากฏเพียง 2 กลุ่มย่อย เมื่อเทียบกับผลของจิตลักษณะอีก 2 ด้าน จึงถือว่ายังไม่ใช่ผลที่มั่นใจพอจะสรุปได้ (ภาพประกอบ 7)

ปริมาณการทำนายพฤติกรรมการอบรมจริยธรรม เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน คะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมโดยใช้จิตลักษณะ 4 ด้านของความแปลกแยกในการทำงานเป็นตัวทำนาย ได้พบผลดังนี้คือ ในกลุ่มรวม จิตลักษณะทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการอบรม

ตาราง 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมตามคำรายงาน
ของครู เมื่อพิจารณาตามจิตลักษณะ 3 ด้าน ในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	ค่าดีเอฟ	ค่าเอ็มเอส	ค่าเอฟ
ความเชื่ออำนาจในตน (ก)	1	184.10	2.66
ความภาคภูมิใจในตนเอง (ข)	1	724.45	10.45 ^{***}
ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุน (ค)	1	845.24	12.19 ^{***}
ก × ข	1	0.002	< 1
ก × ค	1	0.052	< 1
ข × ค	1	0.541	< 1
ก × ข × ค	1	0.015	< 1
ส่วนที่เหลือ	395	69.32	

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ศีลธรรม 13% ลำดับความสำคัญของตัวทำนายดังนี้ อันดับหนึ่ง คือทัศนคติต่อสภาพการทำงาน อันดับสอง คือความภาคภูมิใจในตนเอง อันดับสาม คือความเชื่ออำนาจในตน และอันดับสี่ คือความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุน (ดูตาราง 22) ส่วนผลการวิเคราะห์จากกลุ่มย่อยอีก 22 กลุ่ม พบว่าปริมาณการทำนายพฤติกรรมการอบรมศีลธรรมสูงสุด ปรากฏในกลุ่มครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ หรือครู 1 คน ต้องรับผิดชอบนักเรียนจำนวนไม่เกิน 20 คน จำนวน 26% โดยมีตัวทำนายสำคัญอันดับแรกคือความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุน อันดับสองคือความภาคภูมิใจในตนเอง อันดับสาม คือความเชื่ออำนาจในตน อันดับสุดท้ายคือทัศนคติต่อสภาพการทำงาน รองลงมาทำนายได้ 25% ปรากฏในกลุ่มครูโรงเรียนขนาดเล็ก มีตัวทำนายครบ 4 ตัว และมีลำดับความสำคัญในการทำนาย

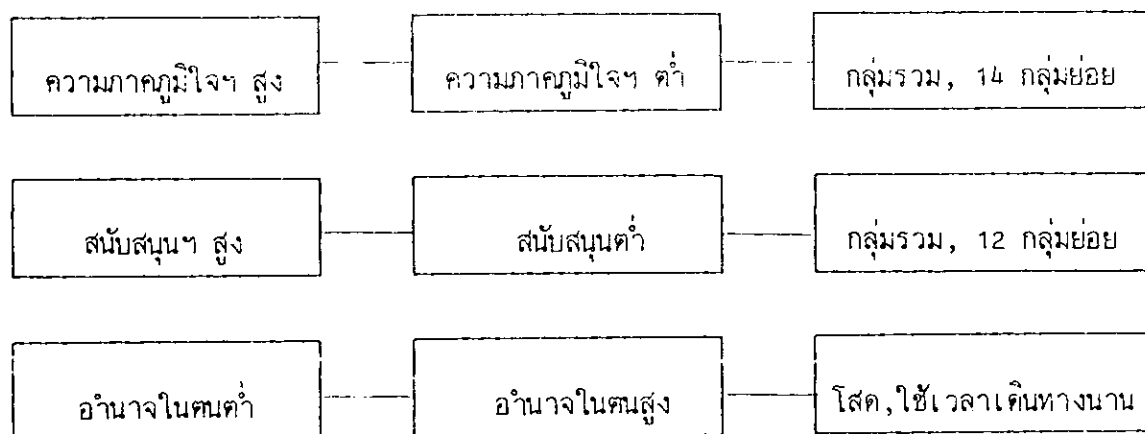
ตาราง 21 ค่าเอฟของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการยอมรับมรณกรรมตามจิตตปัญญาศึกษา เมื่อพิจารณาตามจิตลักษณะ 3 ด้าน จากกลุ่มย่อยต่าง ๆ

กลุ่มครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย ในต้น	อ่านใจ (ก)	(ข)	(ค)	ก×ข	ก×ค	ข×ค	ปฏิสัมพันธ์ 3 ทาง	% การ แปรปรวน
โรงเรียนขนาดเล็ก	67.54	8.49	-	5.99*	11.04***	-	-	-	-	12
โรงเรียนขนาดใหญ่	67.59	8.56	2.43	4.97*	3.35	-	-	-	-	5
ครูประจำชั้น	66.12	8.59	-	8.54**	1.20	-	-	-	-	9
ครูประจำวิชา	68.18	8.43	1.93	3.65	13.95***	-	-	-	-	8
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	67.40	8.80	2.09	5.31*	9.55**	-	-	-	-	9
โรงเรียนย่านแออัดมาก	67.72	8.23	-	5.49*	3.37	-	-	-	-	7
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	67.58	8.59	-	5.23*	10.91**	-	-	-	-	12
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	67.56	8.49	2.52	5.63*	3.52	-	-	-	-	5
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ	67.84	8.24	-	3.83	5.05*	-	-	-	-	7
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	67.42	8.68	4.43	6.53*	6.51*	-	-	-	-	7
โสด	66.88	7.86	5.53*	10.80***	6.03*	2.70	2.58	-	-	20
แต่งงานแล้ว	67.53	8.70	-	1.55	8.42**	-	-	-	-	5
หย่าร้าง	68.96	8.69	-	5.57*	-	-	-	-	-	13
อายุราชการน้อย	66.44	8.03	2.56	1.99	12.55***	-	1.45	2.33	-	9
อายุราชการมาก	68.68	8.86	1.07	9.24**	2.39	-	-	1.95	1.30	7
มีบุตรน้อย	67.61	8.46	1.67	8.96**	9.71**	-	-	-	-	8
สอนวิชาที่ใหม่ไม่เกิน 10 ปี	68.23	8.32	-	2.48	9.36**	-	-	-	-	6
สอนวิชาที่เดิมมานานกว่า 20 ปี	67.54	8.24	2.03	9.36**	2.37	-	-	1.46	2.11	18
ใช้เวลาเดินทางนาน	67.56	8.90	4.22*	7.13**	9.01**	-	-	-	-	11

***, ** และ * มีนัยสำคัญระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ

ลักษณะครู (ที่มีคะแนนพฤติกรรมการอบรม
จริยธรรมสูงกว่า)

กลุ่มที่พบความแตกต่าง



ภาพประกอบ 7 ลักษณะครูที่มีคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตาม
จิตลักษณะ 3 ด้าน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

เช่นเดียวกับกลุ่มครูที่รับผิดชอบนักเรียนน้อยคน กลุ่มครูที่มีปริมาณการทํานายค่อนข้างสูงอีกกลุ่มคือครู
ประจำชั้น มีปริมาณการทํานาย 24% โดยมีตัวทํานายอันดับหนึ่งคือทัศนคติต่อการทํางาน อันดับสอง
ความภาคภูมิใจในตน อันดับสาม ความเชื่ออำนาจ อันดับสุดท้าย ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุน
ส่วนกลุ่มที่มีปริมาณทํานายต่ำสุดคือครูที่มีบุตรมาก ทํานายได้ 6% โดยมีตัวทํานายสำคัญเพียงตัวเดียว
คือความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม (ดูตาราง 22)

เมื่อนำปริมาณการทํานายของกลุ่มย่อยที่แบ่งด้วยปัจจัยชีวสังคมตัวเดียวกันมาเปรียบเทียบ
กัน พบว่า มีหลายคู่ที่มีปริมาณแตกต่างกันมากกว่า 1 เท่า เช่นในกลุ่มที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ
ปรากฏปริมาณการทํานายถึง 26% ในขณะที่กลุ่มที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง ปรากฏปริมาณการ
เพียง 8% และกลุ่มครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ปรากฏปริมาณการทํานาย 25% แต่กลุ่มครูใน
โรงเรียนขนาดใหญ่ ปรากฏปริมาณทํานายเพียง 8% เป็นต้น (ดูตาราง 22)

กล่าวได้ว่า จิตลักษณะทั้ง 4 ของความแปลกแยกสามารถทํานายพฤติกรรมการอบรม
จริยธรรมได้อยู่ระหว่าง 6 - 26% ผลนี้ปรากฏทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม โดยมีตัว

ตาราง 22 ปริมาณการทำงานและลำดับความสำคัญของตัวทำนายพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมตาม
คำรายงานของครู ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม

กลุ่มครู	% การทำงาน	ตัวทำนาย ตามลำดับ	กลุ่มครู	% การทำงาน	ตัวทำนาย ตามลำดับ
กลุ่มรวม	13	1,2,3,4	แต่งงานแล้ว	14	4,2,3,1
โรงเรียนขนาดเล็ก	25	4,2,3,1	หย่าร้าง	14	2
โรงเรียนขนาดใหญ่	8	1,3,2	อายุราชการน้อย	12	4,1,3
ครูประจำชั้น	24	1,2,3,4	อายุราชการมาก	14	2,4,3,1
ครูประจำวิชา	11	1,4,3,2	มีบุตรน้อย	14	1,2,3,4
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	17	1,3,2,4	มีบุตรมาก	6	4
โรงเรียนย่านแออัดมาก	8	4,3	สอนซ้ำหน้าที่เดิม		
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	26	4,2,3,1	ไม่เกิน 10 ปี	12	1,3,2,4
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	8	1,3,2	สอนซ้ำหน้าที่เดิม		
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ	17	1,4	11 - 20 ปี	10	4,3
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	10	1,3,2	สอนซ้ำหน้าที่เดิมนาน		
โสด	8	1	กว่า 20 ปี	21	2,1
			ใช้เวลาเดินทางน้อย	8	1,2
			ใช้เวลาเดินทางนาน	19	4,3,1,2

- รหัส 1 = หัสนคติต่อสภาพการทำงาน
 2 = ความภาคภูมิใจในตนเอง
 3 = ความเชื่ออำนาจในตน
 4 = ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม

หานายสำคัญอันดับหนึ่ง คือทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ผลนั้ปรากฏใน 12 กลุ่มย่อย รองลงมา คือความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม จิตลักษณะนี้เป็นตัวทำนายอันดับหนึ่งใน 8 กลุ่มย่อย ส่วนจิตลักษณะอื่นอีก 2 ตัว มีบทบาทในการทำนายรองลงไป

พฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้าของครูที่มีความแปลกแยกในการทำงาน
แต่ละด้านต่างกัน

คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างาน เป็นคะแนนที่แสดงให้เห็นว่า ในทัศนะของหัวหน้างานครูภายใต้การปกครองของแต่ละคนที่นำมาศึกษานั้น มีพฤติกรรมการทำงาน ในหน้าที่ครูในระดั้ที่พึงปรารถนามากน้อยเพียงใด พฤติกรรมการทำงานที่ให้หัวหน้ารายงาน ประกอบด้วย การเตรียมการสอน การปฏิบัติการสอน และการปฏิบัติตัวของครู ซึ่งล้วนแต่เป็น พฤติกรรมที่ผู้อื่นสามารถรับรู้ได้ โดยใช้คะแนนรวม 15 ข้อ เป็นคะแนนเกี่ยวกับครูแต่ละคน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง ของคะแนนดังกล่าวข้างบนนี้ในกลุ่มรวม ไม่พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างานมีความแปรปรวนตามความแตกต่างของจิตลักษณะที่เกี่ยวกับความแปลกแยกด้านใดถึงระดับที่ยอมรับได้ หลังจากนั้นจึงได้วิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง ด้วยตัวแปรชุดเดียวกันจากกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม พบว่าคะแนนพฤติกรรม ด้านนี้มีความแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของจิตลักษณะทั้ง 3 ตัว ในระดับที่เชื่อมั่นได้ใน 1 กลุ่มย่อย คือครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องค่อนักเรียนสูง (ดูตาราง 23) เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของนิวแมน-คิวส์ พบว่าครูทั้ง 7 ประเภท ในกลุ่มนี้มีคะแนนพฤติกรรมการทำงาน ตามคำรายงานของหัวหน้าสูงกว่าครูที่มีความภาคภูมิใจในตนสูง แต่มีความเชื่ออำนาจในตนและ ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำอย่างเชื่อมั่นได้ ส่วนครูทั้ง 7 ลักษณะนั้นไม่ต่างกันพอที่จะยอมรับ ได้ (ดูตาราง 29 ภาคผนวก)

นอกจากนั้นยังพบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้าแปรปรวน ตามปฏิสัมพันธ์ของความเชื่ออำนาจในตนกับความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนฯ ในกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม คือครูที่สอนชั้นหน้าที่เดิมนานกว่า 20 ปี เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบด้วยวิธีของนิวแมน-คิวส์ พบว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงแต่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนฯ ต่ำ มีคะแนนสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะ 2 ด้านนี้ต่ำพร้อมกัน ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกันพอที่จะยอมรับได้ (ดูตาราง 30 ภาคผนวก)

ตาราง 23 ค่าเอฟพของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูตามคำรายงานของหัวหน้าชั้นสำคัญ เมื่อพิจารณาตาม
จิตลักษณะ 3 ด้าน จากกลุ่มย่อยต่าง ๆ

กลุ่มครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเอสดี	อำนาจ ในคน	ภาค ภูมิ (ก)	สนับ สนใจ (ข)	สนับ (ค)	ปฏิสัมพันธ์ 2 ทาง			ปฏิสัมพันธ์ 3 ทาง	การ แปรปรวน
							ก×ข	ก×ค	ข×ค		
โรงเรียนขนาดเล็ก	68.26	12.58	5.60*	-	-	1.80	-	2.10	-	1.40	6
ครูประจำวิชา	66.36	11.71	2.89	-	-	5.96*	-	-	-	1.99	5
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	68.62	12.66	5.80*	-	-	2.01	-	2.12	-	-	7
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ	67.97	12.78	-	-	6.89**	1.17	2.52	-	1.50	2.83	7
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	67.52	11.77	-	-	1.20	1.90	3.64	1.67	1.86	4.83*	2
อายุราชการมาก	66.12	12.91	4.54*	-	-	-	-	-	-	-	4
มีบุตรน้อย	67.86	12.05	1.02	-	-	6.14*	-	1.73	-	-	3
สอนชั้นปีที่ใหม่ไม่เกิน 10 ปี	67.99	11.83	-	-	-	5.78*	-	1.86	-	2.99	3
สอนชั้นปีที่เดิมมากกว่า 20 ปี	66.41	12.98	2.07	-	-	-	-	6.27*	-	1.11	5
ใช้เวลาเดินทางนาน	67.02	12.27	1.99	-	-	6.04*	-	-	2.74	1.11	5

** และ * มีนัยสำคัญระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

ส่วนกลุ่มย่อยอื่น ๆ ที่เหลือยังพบว่า คะแนนพฤติกรรมมีแปรปรวนตามความแตกต่างของ จิตลักษณะด้านใดด้านหนึ่งเมื่อพิจารณาแยกกันอีก 8 กลุ่ม (คู่ค่าเอฟที่ตาราง 23 และค่าเฉลี่ยจาก ตาราง 31 ภาคผนวก) โดยครูที่มีจิตลักษณะด้านใดด้านหนึ่งสูงจะมีคะแนนพฤติกรรมการทำงาน ตามคำรายงานของหัวหน้าสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะด้านนั้นต่ำ

จึงสรุปได้ว่า การรายงานพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ครูโดยหัวหน้างานซึ่งใกล้ชิดกับ ครูผู้นั้น มีความแปรปรวนไปตามความแตกต่างของจิตลักษณะเมื่อพิจารณาที่ละด้าน โดยครูที่มี จิตลักษณะสูง หัวหน้างานจะเห็นว่าพฤติกรรมที่พึงปรารถนาสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะด้านนั้นต่ำ

ปริมาณการทํานายพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้า จากการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นด้วยตัวทำนายชุดเดียวกับตัวแปรอื่น ผลการวิเคราะห์กลุ่มรวมพบว่า จิตลักษณะทั้ง 4 ด้าน ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้าได้ 2% โดยมีตัว ทำนายสำคัญเข้าสู่สมการเพียงตัวเดียวคือ ความเชื่ออำนาจในตน (ดูตาราง 24) ในส่วนของการ วิเคราะห์การถดถอยจากกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม พบว่าปริมาณการทํานายสูงสุดปรากฏในครูใน โรงเรียนที่มีอัตราส่วนของห้องเรียนค่อนักเรียนต่ำ 11% มีตัวทำนายสำคัญ 1 ตัว คือความเชื่อ อำนาจในตน รองลงมาคือกลุ่มครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และกลุ่มครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครู ต่อให้นักเรียนต่ำ มีปริมาณทำนาย 9% เท่ากัน โดยมีความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวทำนายสำคัญเพียง ตัวเดียวเช่นเดียวกัน ส่วนกลุ่มที่เหลือมีปริมาณทำนาย 6% - 2% และมีอยู่ถึง 8 กลุ่ม ที่ปรากฏ ปริมาณการทํานายไม่ถึง 1% เช่นครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูประจำชั้น ครูในโรงเรียนที่สัดส่วน ครูต่อนักเรียน ครูที่หย่าร้าง เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีบทบาทสำคัญในการ ทำนายคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้า รองลงมาคือความรู้สึกเกี่ยวกับการ สนับสนุนจากสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมที่ชี้ให้เห็นว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง ถึงจะมีจิตลักษณะด้านอื่นต่ำก็ยังมีคะแนนสูงกว่าครูที่มีความ เชื่ออำนาจในตนต่ำ ส่วนกลุ่มที่แบ่งด้วยปัจจัยชีวสังคมตัวเดียวกันที่ปรากฏปริมาณการทํานายต่าง กันมากก็มีหลายกลุ่ม เช่น ครูจากโรงเรียนขนาดเล็ก ปรากฏปริมาณทำนายได้ 9% ในขณะที่ครู จากโรงเรียนขนาดใหญ่ปรากฏการทํานายได้ไม่ถึง 1% เช่นเดียวกับกับครูในโรงเรียนที่มีอัตรา ส่วนครูต่อนักเรียนต่ำและสูง เป็นต้น

ตาราง 24 ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทํานายพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงาน
ของหัวหน้าในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่างๆ

กลุ่มครู	% การทํานาย	ตัวทํานาย ตามลำดับ	กลุ่มครู	% การทํานาย	ตัวทํานาย ตามลำดับ
กลุ่มรวม	2	3	แต่งงานแล้ว	2	3
โรงเรียนขนาดเล็ก	9	3	หย่าร้าง	0	-
โรงเรียนขนาดใหญ่	0	-	อายุราชการน้อย	3	1
ครูประจำชั้น	0	-	อายุราชการมาก	5	3
ครูประจำวิชา	6	4, 3	มีบุตรน้อย	3	4
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	3	3	มีบุตรมาก	0	-
โรงเรียนย่านแออัดมาก	3	3	สอนซ้ำหน้าที่เดิม		
อัตราส่วนครูต่อนักเรียน			ไม่เกิน 10 ปี	3	4
ต่ำ	9	3	สอนซ้ำหน้าที่เดิม		
อัตราส่วนครูต่อนักเรียน			11 - 20 ปี	0	-
สูง	0	-	สอนซ้ำหน้าที่เดิม		
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียน			นานกว่า 20 ปี	0	-
ต่ำ	11	3	ใช้เวลาเดินทางน้อย	0	-
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียน			ใช้เวลาเดินทางมาก	4	4
สูง	2	2			
โสด	5	3			

รหัส 1 = ทักษะจิตต่อสภาพการทำงาน

2 = ความภาคภูมิใจในตนเอง

3 = ความเชื่ออำนาจในตน

4 = ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม

สรุป

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการมุ่งกระทำหน้าที่ตลอดจนพฤติกรรมการทำงานของครู เมื่อพิจารณาตามระดับของปริมาณจิตลักษณะ 3 ด้านดังกล่าวไปแล้ว ทำให้ยืนยันได้ว่าครูที่มีจิตลักษณะที่ศึกษาสูง จะมีคะแนนการมุ่งกระทำและพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าคนที่มีจิตลักษณะต่ำเมื่อพิจารณาทีละด้าน แต่เมื่อพิจารณาพร้อมกัน 2 ด้าน ครูที่มีจิตลักษณะด้านใดด้านหนึ่งสูงหรือสูงพร้อมกันทั้งสองด้านจะเป็นผู้มีปริมาณของการมุ่งกระทำหน้าที่ตลอดจนตัวแปรอื่นสูงกว่าคนที่มีจิตลักษณะต่ำทั้งสองด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความเชื่ออำนาจในตนและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม

ส่วนผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่รายงานไปแล้ว 4 ส่วนนั้น ทำให้สรุปได้ว่าทัศนคติต่อสภาพการทำงานเป็นตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญในการทำนายการมุ่งกระทำหน้าที่ครูและสิ่งสำคัญคือจิตลักษณะ 4 ด้าน ของความแปลกแยกในการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการสอน พฤติกรรมการอบรมจริยธรรมตามคำรายงานของครูได้มากกว่าพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างาน เนื่องจากความแปลกแยกในการทำนายพฤติกรรมการสอนได้ 0 - 30% ทำนายพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมได้ 6 - 26% แต่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้าได้ 0 - 11% โดยมีกลุ่มที่ทำนายได้ 0% ถึง 8 กลุ่ม ส่วนตัวแปรที่มีความสำคัญอันดับแรกในการทำนายพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมคือ ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ในขณะที่ความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวทำนายสำคัญอันดับแรกของพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้า

พฤติกรรมการทำงานของครูที่มีปริมาณความแปลกแยกต่างกัน

ในส่วนนี้จะเป็นผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมตามคำรายงานของตัวครูเองโดยพิจารณาตามระดับและมีติของความแปลกแยกที่แตกต่างกัน เพื่อตอบปัญหาว่าครูที่มีความแปลกแยกน้อยด้าน จะมีพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมแตกต่างกันหรือไม่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนของรายงานพฤติกรรมการทำงานของครูนี้กระทำโดยใช้ตัวแปรเพศ อายุและความแตกต่างของจิตลักษณะเป็นตัวแปรอิสระในการเปรียบเทียบความแตกต่างของจิตลักษณะได้ใช้จิตลักษณะสูง 4 ด้าน (แปลกแยกน้อย) คู่กับสูง 2 ด้าน (แปลกแยก

ปานกลาง) คู่กับสูง 1 ด้าน (แปลกแยกมาก) และคู่กับต่ำทั้ง 4 ด้าน (แปลกแยกมากที่สุด) ครั้งละคู่ตามลำดับ ทำให้ได้ผลการวิจัยดังจะรายงานต่อไป

พฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมของครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้านกับ 2 ด้าน

จากกลุ่มตัวอย่างรวม ครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน (แปลกแยกน้อย) มีจำนวน 76 คน (คิดเป็น 19% ของครูที่นำมาศึกษาทั้งหมด) และครูที่มีจิตลักษณะสูงเพียง 2 ด้าน มี 95 คน (คิดเป็น 23% ของครูที่นำมาศึกษาทั้งหมด) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง โดยรวมเพศและอายุของผู้ตอบในกลุ่มรวม ไม่พบว่าคะแนนพฤติกรรมการสอนและพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมมีความแปรปรวนตามตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนจากกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม ปรากฏผลกล่าวได้เป็น 2 กรณี กรณีแรก พฤติกรรมการสอนแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของความแตกต่างของจิตลักษณะกับเพศในระดับเชื่อมั่นได้จากครู 1 กลุ่ม คือครูที่ใช้เวลาเดินทางระหว่างบ้านกับโรงเรียนน้อย (ดูตาราง 25) เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบด้วยวิธีนิวแมน-คิวส์ พบว่า ครู 3 ลักษณะต่อไปนี้ คือครูผู้ชายที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน ครูผู้หญิงที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน และครูผู้หญิงที่มีจิตลักษณะสูง 2 ด้าน มีคะแนนพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูผู้ชายที่มีจิตลักษณะสูง 2 ด้าน ในขณะที่ครู 3 ลักษณะแรก มีคะแนนไม่ต่างกันในระดับเชื่อมั่นได้ (ดูตาราง 32 ภาคผนวก) กรณีที่สอง พบว่าคะแนนพฤติกรรมการสอนแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของอายุกับจิตลักษณะในระดับเชื่อมั่นได้จากครู 2 กลุ่ม คือครูจากโรงเรียนในย่านแออัดมาก กับครูที่แต่งงานแล้ว (ดูตาราง 25) เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของนิวแมน-คิวส์ ไม่พบว่ามีคู่ใดแตกต่างกันพอจะยอมรับได้ แต่เมื่อลองเปรียบเทียบด้วยวิธีการของคันแกน พบว่าครูที่อายุมากและมีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน มีคะแนนพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูอายุมากแต่มีจิตลักษณะสูงเพียง 2 ด้าน อย่างเชื่อมั่นได้ แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างเชื่อมั่นได้จากกลุ่มครูอายุน้อยที่มีจิตลักษณะต่างกัน (ดูตาราง 33 - 34 ภาคผนวก) นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาที่ละตัวแปรอิสระแยกกันยังพบว่าครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน มีคะแนนพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะสูงเพียง 2 ด้าน ผลปรากฏในครู 2 กลุ่ม คือครูที่มีอายุราชการมาก (= 71.46 และ 65.74 ตามลำดับ) กับครูที่ใช้เวลาเดินทางน้อย (= 70.45 และ 65.07 ตามลำดับ)

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวทำให้สรุปได้ว่า ครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน ซึ่งหมายความว่ามีความแปลกแยกน้อย มีคะแนนพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะสูง 2 ด้าน หรือมีความแปลกแยกปานกลาง ผลปรากฏในครู 4 กลุ่ม ดังกล่าวแล้ว

นอกจากนี้ยังพบว่า คะแนนพฤติกรรมการสอนมีความแตกต่างไปตามปัจจัยตัวอื่นอีกคือ แตกต่างไปตามปฏิสัมพันธ์ของเพศกับอายุในกลุ่มครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนย่านแออัดน้อย โดยครูผู้หญิง อายุน้อย มีคะแนนพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูผู้ชายที่มีอายุน้อยในระดับที่เชื่อมั่นได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 72.00 และ 63.75 ตามลำดับ) และแตกต่างตามเพศ พบในครู 2 กลุ่ม คือครูที่มีอายุราชการน้อยและครูที่มีบุตรน้อย โดยครูผู้หญิงมีคะแนนพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูผู้ชายทั้งสองกลุ่ม ($\bar{U} = 67.34$ $\bar{X} = 64.50$ และ $\bar{U} = 67.93$ $\bar{X} = 65.37$ ตามลำดับ) กับลักษณะสุดท้ายแตกต่างตามความแตกต่างด้านอายุในกลุ่มครูอายุราชการน้อย โดยครูที่มีอายุน้อยจะมีพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูที่มีอายุมาก (อายุน้อย = 66.81 อายุมาก = 61.29)

สำหรับพฤติกรรมการอบรมจริยธรรม จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนในกลุ่มย่อยพบว่า มีความแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของอายุกับจิตลักษณะ จากครู 1 กลุ่ม คือ ครูโสด (คูตาราง 25) เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับวิธีของนิวแมน-คิวส์ พบว่า ครูที่มีอายุมาก ซึ่งมีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน มีคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครู 3 ประเภท ในการเปรียบเทียบเดียวกัน คือครูอายุน้อยมีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน ครูอายุน้อยมีจิตลักษณะสูง 2 ด้าน และครูอายุมากมีจิตลักษณะสูง 2 ด้าน โดยที่ครู 3 ลักษณะหลังนี้มีคะแนนไม่ต่างกันในระดับที่เชื่อมั่นได้ (คูตาราง 35 ภาคผนวก) และเมื่อพิจารณาเฉพาะตัวแปรจิตลักษณะแยกจากตัวแปรอื่นปรากฏว่ามีเพียงกลุ่มเดียวเท่านั้น คือครูในโรงเรียนซึ่งมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำที่ครูซึ่งมีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน มีคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะสูงเพียง 2 ด้าน ในระดับที่เชื่อมั่นได้ ($= 71.92$ และ 67.45 ตามลำดับ)

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยของค่าวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการร่วมและการสลับเพศพฤติกรรมการร่วมและเพศ อายุ และระดับการศึกษา
 กับสูง 2 คำนวณในปริมาณและกลุ่มตัวอย่างที่สำคัญ

กลุ่มตัว	พฤติกรรมการร่วม										รวม	
	เพศ		อายุ		จิต 4-2 ทาง		การ		พฤติการณ์ 2 ทาง			
	(ก)	(ข)	(ค)	(ง)	กxข	ขxค	3 ทาง	เพศ (ก)	อายุ (ข)	จิต 4-2 ทาง (ค)		พฤติการณ์ 2 ทาง กxข กxค งxค
กลุ่มรวม	3.01	-	1.99	-	1.34	2.57	-	4	1.64	3.11	-	-
โรงเรียนอัสสัมชัญ	-	-	-	4.92	1.31	-	-	3	1.23	1.31	1.13	3.13
โรงเรียนอัสสัมชัญ	2.59	-	2.49	-	-	4.03	-	6	3.99	3.27	-	3.35
วิทยาลัยอัสสัมชัญ	-	-	1.98	-	-	-	-	4	-	1.30	1.11	-
วิทยาลัยอัสสัมชัญ	2.11	1.90	-	-	-	-	-	6	1.31	-	-	-
โรงเรียนอัสสัมชัญ	2.56	-	-	2.38	-	-	-	11	1.41	-	1.43	5.32
โรงเรียนอัสสัมชัญ	2.99	-	1.46	1.78	-	4.05	-	5	-	1.85	1.32	-
โรงเรียนอัสสัมชัญ	5.05	6.61	-	-	-	-	-	14	-	-	-	-
วิทยาลัยอัสสัมชัญ	-	-	3.95	-	1.78	-	-	5	1.96	2.39	-	-
วิทยาลัยอัสสัมชัญ	5.12	-	-	-	1.29	1.72	-	5	1.30	2.87	3.80	1.28
วิทยาลัยอัสสัมชัญ	-	1.35	2.96	-	-	-	1.22	-	2.14	-	4.60	1.37
วิทยาลัยอัสสัมชัญ	2.88	-	3.98	1.46	4.19	2.00	-	9	-	-	-	-
วิทยาลัยอัสสัมชัญ	-	-	-	-	-	-	-	-	1.90	3.36	1.55	-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ยังพบว่า คะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของเพศกับอายุในกลุ่มครูที่มีบุตรมาก โดยครูผู้ชายที่อายุมากมีพฤติกรรมการอบรมสูงกว่าครูผู้ชายที่มีอายุน้อยอย่างเชื่อมั่นได้ (ค่าเฉลี่ย = 73.05 และ 60.30 ตามลำดับ) และแปรปรวนตามความแตกต่างด้านเพศในกลุ่มครูจากโรงเรียนในย่านแออัดมาก โดยครูผู้หญิงมีคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูผู้ชายอย่างมีความเชื่อมั่นได้ทางสถิติ (ค่าเฉลี่ย = 69.31 และ 65.70 ตามลำดับ)

การเปรียบเทียบที่มีความแปลกแยกน้อย (มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน) กับครูที่มีความแปลกแยกปานกลาง (มีจิตลักษณะสูง 2 ด้าน) ถึงแม้จะไม่ปรากฏในกลุ่มรวมโดยทั่วไปว่าครูทั้งสองประเภทมีพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมต่างกัน แต่ก็ปรากฏว่าครูที่แปลกแยกน้อยมีพฤติกรรมการสอนและอบรมจริยธรรมสูงกว่าอย่างชัดเจนจากครูที่มีความแปลกแยกปานกลางในครูหลายประเภท คือ ในกลุ่มครูที่อายุราชการมาก ครูที่มีบ้านพักอยู่ใกล้โรงเรียน ครูในโรงเรียนที่มีความแออัดของนักเรียนในแต่ละห้องต่ำ และครูที่มีอายุมากหลายประเภท (คือครูโสด ครูแต่งงานแล้ว และครูในย่านที่มีความแออัดมาก) และครูชายซึ่งมีบ้านพักอยู่ใกล้โรงเรียน ส่วนอำนาจทำนายของตัวแปรอิสระ 3 ตัว ตัวแปรตามนั้นอยู่ในระหว่าง 0 ถึง 14 เปอร์เซ็นต์

ส่วนผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนของครู ในกลุ่มที่มีความแปลกแยกต่างกันมากขึ้น (แปลกแยกน้อยกับความแปลกแยกมาก) จะได้รายงานเป็นอันดับต่อไป

!

พฤติกรรมการสอนและพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมของครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน กับสูง 1 ด้าน

ในกลุ่มตัวอย่างรวม พบว่า ครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน มีจำนวน 76 คน (= 19% ของครูทั้งหมดที่นำมาศึกษา) และครูที่มีจิตลักษณะสูง 1 ด้าน มี 95 คน (= 23% ของครูที่นำมาศึกษาทั้งหมด) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการสอน พบว่ามีความแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของจิตลักษณะกับอายุ (ดูตาราง 25) เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบด้วยวิธีการของนิวแมน-คิวส์ ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างเชื่อมั่นได้เพียงคู่เดียว คือค่าเฉลี่ยของครูที่อายุมากและมีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน มีคะแนนพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูอายุมาก แต่มีจิตลักษณะสูงเพียง 1 ด้าน (ดูตาราง 36 ภาคผนวก) สำหรับคะแนนพฤติกรรมการ

อบรมจริยธรรมในกลุ่มรวม ไม่พบว่ามีคะแนนแปรปรวนตามตัวแปรใด หรือปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรชุดใดชุดหนึ่งในระดับที่เชื่อมั่นได้ (ดูตาราง 26)

เมื่อวิเคราะห์จากกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม พบว่าจะแนบพฤติกรรมการสอนตามคำรายงานของครูแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของจิตลักษณะกับอายุ จากครู 4 กลุ่ม คือ ครูประจำวิชา ครูจากโรงเรียนย่านแออัดมาก ครูที่แต่งงานแล้ว และครูที่มีบุตรน้อย (ดูตาราง 26) เมื่อนำค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของนิวแมน-คิวล์ ปรากฏผลดังนี้คือ กรณีที่หนึ่ง พบว่า ครูสามลักษณะต่อไปนี้เป็นครูอายุมากมีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน ครูอายุน้อยมีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน และครูอายุน้อยมีจิตลักษณะสูง 1 ด้าน มีคะแนนพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูอายุมากและมีจิตลักษณะสูง 1 ด้าน อย่างเชื่อมั่นได้ ในขณะที่ครูในสามลักษณะนั้นมีคะแนนไม่ต่างกันในระดับเชื่อมั่นได้ ผลนี้พบจากครู 2 กลุ่มคือครูประจำวิชาและครูบุตรน้อย (ดูตาราง 37 ภาคผนวก) กรณีที่สอง พบว่ามีค่าเฉลี่ยของครูต่อไปนี้แตกต่างกันเพียงคู่เดียว คือ ครูที่อายุมากและจิตลักษณะสูง 4 ด้าน มีคะแนนพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูที่อายุมากแต่มีจิตลักษณะสูงเพียง 1 ด้าน ผลนี้พบจากครู 2 กลุ่ม คือครูในโรงเรียนย่านแออัดมาก และครูที่แต่งงานแล้ว (ดูตาราง 37 ภาคผนวก)

นอกจากนั้นยังพบว่า เมื่อพิจารณาตัวแปรจิตลักษณะแยกจากตัวแปรอื่นครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน ยังมีคะแนนสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะสูงเพียง 1 ด้าน ผลนี้ปรากฏในกลุ่มครู 6 กลุ่ม (ดูค่าเอฟตาราง 26 ค่าเฉลี่ยตาราง 38 ภาคผนวก)

จากผลดังกล่าวทำให้สรุปได้ว่า ครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน (แปลกแยกน้อย) มีคะแนนพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะสูง 1 ด้าน (แปลกแยกมาก) และเมื่อนำอายุเข้ามาพิจารณาร่วมด้วย ความแตกต่างอย่างเชื่อมั่นได้เช่นนี้จะปรากฏในกลุ่มครูที่มีอายุมากแต่ไม่ปรากฏในกลุ่มครูอายุน้อย ผลนี้ได้รับการยืนยันจากครูกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทั้งหมด 10 กลุ่ม

ในส่วนของพฤติกรรมอบรมจริยธรรม จากการวิเคราะห์ครูในกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม พบว่า มีความแปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของจิตลักษณะกับอายุอย่างเชื่อมั่นได้จากครู 1 กลุ่ม คือครูโสด เมื่อเปรียบเทียบด้วยวิธีการของนิวแมน-คิวล์ ปรากฏว่าครูที่มีอายุมากและมีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน มีคะแนนพฤติกรรมอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูทุกลักษณะในกลุ่มเปรียบเทียบเดียวกันอย่างเชื่อมั่นได้ คือครูที่มีอายุน้อย จิตลักษณะสูง 1 ด้าน ครูที่มีอายุน้อย จิตลักษณะสูง 4 ด้าน และครูที่มีอายุมาก จิตลักษณะสูง 1 ด้าน ในขณะที่ครู 3 ลักษณะหลังนี้มีคะแนนไม่ต่างกันระดับเชื่อมั่นได้ (ดูตาราง 39

ภาคผนวก) นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาเฉพาะจิตลักษณะเพียงตัวแปรเดียว พบว่าครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน มีคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะสูง 1 ด้าน อย่างเชื่อมั่นได้จากครู 2 กลุ่ม คือ ครูจากโรงเรียนขนาดเล็ก และครูที่มีบุตรน้อย (ดูค่าเฉลี่ยจากตาราง 38 ภาคผนวก)

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ทำให้สรุปได้ว่า ครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน (มีความแปลกแยกน้อย) มีคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะสูงเพียง 1 ด้าน (มีความแปลกแยกมาก) ในระดับที่เชื่อมั่นได้ ทำให้กล่าวโดยรวม ๆ ได้ว่า ครูที่มีความแปลกแยกน้อย มีพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูที่มีความแปลกแยกมาก (ดูตาราง 26) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มครูที่อายุมาก และครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จะปรากฏผลเช่นนี้อย่างชัดเจนกว่าครูกลุ่มอื่น นอกจากนั้นยังพบว่า ตัวแปรอิสระทั้งสามมีปริมาณการทำนายตัวแปรตามอยู่ในระหว่าง 0 - 25 เปอร์เซนต์ ซึ่งนับว่าเป็นปริมาณการทำนายค่อนข้างสูง

พฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมของครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน กับค่า ทั้ง 4 ด้าน

ในกลุ่มตัวอย่างรวมพบว่า ครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน (แปลกแยกน้อย) มีจำนวน 76 คน (คิดเป็น 19% ของครูที่นำมาศึกษาทั้งหมด) ครูที่มีจิตลักษณะต่ำทั้ง 4 ด้าน (แปลกแยกมากที่สุด) จำนวน 50 คน (คิดเป็น 12% ของครูที่นำมาศึกษาทั้งหมด) เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการสอนพบแต่เพียงว่า มีความแปรปรวนตามจิตลักษณะเพียงตัวแปรเดียว โดยครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน มีคะแนนพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะต่ำทั้ง 4 ด้าน อย่างเชื่อมั่นได้ ($= 69.74$ และ 60.12) ส่วนความแปรปรวนของพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมก็พบในลักษณะเดียวกัน คือครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะต่ำทั้ง 4 ด้าน อย่างเชื่อมั่นได้สูง ($= 69.75$ และ 63.32) (ดูตาราง 27)

เมื่อนำกลุ่มย่อยอีก 22 กลุ่มมาวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการสอนพบว่า ในกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม คือครูที่แต่งงานแล้ว คะแนนพฤติกรรมนี้แปรปรวนตามปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรเพศ อายุ และจิตลักษณะในระดับที่เชื่อมั่นได้ (ดูตาราง ๕๓) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยวิธีการของนิวแมน-คิวส์ ปรากฏว่า ครูทั้ง 7 ลักษณะในการเปรียบเทียบเดียวกัน เป็นผู้ที่มีคะแนน

ตาราง 27. ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนและแผนปฏิบัติการการอบรมและการเรียนเมื่อพิจารณาเพศ อายุ และวิถีชีวิตสูง 4 ด้าน
กับค่า 4 ด้าน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่มีนัยสำคัญ

กลุ่มตัวอย่าง	พฤติกรรมการเรียน					พฤติกรรมการอบรมจริยธรรม					%
	เพศ (ก)	อายุ (ข)	จิตสูง 4 ด้าน (ค)	ปฏิสัมพันธ์ 2 ทาง ก×ข	ปฏิสัมพันธ์ 3 ทาง ก×ข×ค	จิตสูง 4 ด้าน (ค)	ปฏิสัมพันธ์ 2 ทาง ก×ข	ปฏิสัมพันธ์ 3 ทาง ก×ข×ค	ปฏิสัมพันธ์ 3 ทาง	การแปรปรวน	
กลุ่มรวม	-	-	15.46*	-	1.50	15.90*	-	-	-	19	
โรงเรียนขนาดเล็ก	1.02	1.83	13.59	-	1.83	13.56*	-	-	1.29	23	
โรงเรียนขนาดใหญ่	-	-	2.99	-	-	4.21*	-	2.22	-	22	
ครูประจำชั้น	-	-	1.29	1.90	2.13	10.70*	1.44	-	-	33	
ครูประจำวิชา	-	-	15.66*	-	-	8.27*	1.85	-	-	15	
โรงเรียนผู้นำแออีตาน้อย	-	-	9.71	-	3.62	12.35*	-	2.03	1.29	27	
โรงเรียนผู้นำแออีตาน้อย	-	-	5.42*	-	1.03	3.32*	-	-	1.42	14	
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	-	1.41	10.10	-	1.32	12.81*	-	-	1.76	24	
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	-	2.17	4.98*	-	-	5.44*	-	2.17	-	21	
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	-	1.49	10.53	-	-	9.04*	-	1.00	-	19	
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	-	-	3.86	-	-	5.32*	-	2.08	-	24	
ใส่	-	-	3.19	5.94*	3.29	4.58*	1.68	2.89	-	28	
แต่งงานแล้ว	-	4.71*	16.71*	1.35	-	6.36*	-	-	-	13	
อายุราชการน้อย	-	-	3.55*	1.67	7.41*	11.32*	-	3.57	-	19	
อายุราชการมาก	-	-	13.33*	1.77	3.90	5.01*	-	-	-	15	
ไม่สนใจ	-	-	8.20*	1.05	-	10.30*	1.23	-	-	26	
ไม่สนใจ	-	9.68*	22.01*	1.93	-	3.90*	-	-	-	20	
สอนวิชาใหม่เกิน 19 ปี	-	-	10.05	-	1.19	9.22*	3.40	-	-	10	
สอนวิชาใหม่เกิน 11-20 ปี	-	-	1.35*	3.31	2.38	2.90*	-	-	-	17	
ใช้เวลาเรียนทางน้อย	-	-	17.52	-	-	9.31*	1.84	-	-	23	
ใช้เวลาเรียนทางมาก	-	-	2.62	2.36	-	5.53*	-	-	-		

***, ** และ * มีนัยสำคัญระดับ .001, .01 และ .05

ตาราง 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการสอน เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และจิตลักษณะสูง 4 ด้าน - ต่ำ 4 ด้าน ในกลุ่มครูที่แต่งงานแล้ว

แหล่งความแปรปรวน		ค่าดีเอฟ	ค่าเอมเอฟ	ค่าเอฟ
เพศ	(ก)	1	78.09	< 1
อายุ	(ข)	1	690.79	4.71*
จิตลักษณะ	(ค)	1	2368.31	16.14***
ก × ข		1	198.06	1.35
ก × ค		1	244.62	1.67
ข × ค		1	29.16	< 1
ก × ข × ค		1	1087.89	7.41**
ส่วนที่เหลือ		68	146.77	

***, ** และ * หมายความว่าระดับ .001, .01 และ .05

พฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูผู้หญิง อายุน้อย และมีจิตลักษณะต่ำทั้ง 4 ด้าน ในระดับที่เชื่อมั่นได้ ในขณะที่ครูใน 7 ลักษณะนั้นมีคะแนนไม่ต่างกันพอที่จะยอมรับได้ (ดูตาราง 40 ภาคผนวก)

เมื่อพิจารณาเฉพาะตัวแปรจิตลักษณะแยกจากตัวแปรอื่น พบว่า คะแนนพฤติกรรมการสอนแปรปรวนตามความแตกต่างของจิตลักษณะในระดับที่เชื่อมั่นได้จากกลุ่มย่อย 13 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีค่าเอฟก่อนข้างสูง (ดูตาราง 27) โดยครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน มีคะแนนพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะต่ำทั้ง 4 ด้าน ทุกกลุ่ม (ดูค่าเฉลี่ยจากตาราง 41 ภาคผนวก)

ทำให้กล่าวได้ว่าครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน ซึ่งหมายถึงมีความแปลกแยกในทุกด้านน้อย มีพฤติกรรมการสอนที่น่าพึงปรารถนาสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะต่ำทั้ง 4 ด้าน ซึ่งหมายถึงว่าเป็นผู้มีความแปลกแยกสูงทุกด้าน ผลปรากฏในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่ม ส่วนอำนาจทำนายของตัวแปรอิสระ 3 ตัว ร่วมกันที่มีต่อตัวแปรตาม คือพฤติกรรมการสอนของครูนั้นมีตั้งแต่ 6% ในครูที่มีอายุราชการน้อย และครูประจำชั้น ไปจนถึง 65% ในครูที่มีบุตรมาก (10% ในครูที่มีบุตรน้อย)

ในส่วนของพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมนั้น ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนจากกลุ่มย่อยก็ปรากฏออกมาในลักษณะเดียวกัน คือครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน มีคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะต่ำทั้ง 4 ด้าน ในระดับที่เชื่อมั่นได้ พบผลในในกลุ่มครูถึง 17 กลุ่ม (ดูค่าเอฟตาราง 27 ค่าเฉลี่ยตาราง 41) โดยครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน เป็นผู้ที่มีคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะต่ำทั้ง 4 ด้าน ทุกกลุ่ม ส่วนอำนาจการทำนายของตัวแปรอิสระ 3 ตัวร่วมกันที่มีต่อตัวแปรตาม คือพฤติกรรมการอบรมจริยธรรม ปรากฏตั้งแต่ 10% ในกลุ่มครูที่สอนชั้นปีที่เดิม 11 - 20 ปี ถึง 33% ในกลุ่มครูประจำชั้น

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมของครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน กับสูง 2 ด้าน สูง 1 ด้าน และต่ำทั้ง 4 ด้านตามลำดับ จากครูกลุ่มตัวอย่างรวมและกลุ่มตัวอย่างย่อย 22 กลุ่ม ทำให้สรุปได้ว่า ครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน เป็นผู้ที่มีคะแนนทั้ง 2 พฤติกรรมสูงกว่าครูอีก 3 ลักษณะ ข้อสรุปนี้ยังเป็นจริง แม้เอาเพศและอายุมาพิจารณาเป็นตัวแปรร่วมกัน จึงแสดงให้เห็นว่าครูที่มีความแปลกแยกน้อยด้านหรือไม่ปรากฏความแปลกแยกเลย จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติการสอนได้ดีกว่าครูที่มีความแปลกแยกมากด้านหรือทุกด้าน

พฤติกรรมการทำงานของครูกับความแปลกแยก : พิจารณาในเชิงสหสัมพันธ์

เพื่อให้มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ 4 ด้าน ของความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครู 2 ด้าน รายงานส่วนนี้จึงเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบคาโนนิคอล จะช่วยให้มองเห็นภาพรวมของการแปรผันร่วมกันระหว่างตัวแปรอิสระทั้งชุดกับตัวแปรตามทั้งชุด ในกรณีนี้ทั้งสองฝ่ายประกอบด้วยตัวแปรย่อยหลายตัวแปร

จากการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ดูตาราง 29) ปรากฏว่าตัวแปรทั้ง 2 ชุด มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ .37 ส่วนค่าสหสัมพันธ์สูงสุดปรากฏในกลุ่มครูที่สอนชั้นปีที่เดิมมากกว่า 20 ปี เท่ากับ .61 รองลงมาปรากฏในกลุ่มครูจากโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำและครูในโรงเรียนขนาดเล็กเท่ากับ .51 และกลุ่มครูประจำชั้นเท่ากับ .49 เรียงลำดับลงไปจนถึงกลุ่มครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ปรากฏค่าสหสัมพันธ์แบบคาโนนิคอลต่ำสุดเท่ากับ .30 กลุ่มครูที่มีลักษณะตรงข้ามกันบางกลุ่มมีค่าสหสัมพันธ์แตกต่างกันมากคือครูที่สอนชั้นปีที่เดิม 20 ปี กับ 11 - 20 ปี (= .61 และ .42) ครูจากโรงเรียนที่มีครูต่อนักเรียนต่ำกับสูง (.51 และ .30) โรงเรียนขนาดเล็กกับใหญ่ (= .51 และ .30) ครูประจำชั้นกับประจำวิชา (= .49 และ .35) และครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำกับสูง (= .48 และ .33)

เนื่องจากค่าสหสัมพันธ์ของทุกกลุ่มมีค่าเป็นบวก จึงกล่าวได้ว่าเมื่อครูมีคะแนนจิตลักษณะสูงขึ้น (ความแปลกแยกต่ำ) คะแนนพฤติกรรมการทำงานของครูทั้ง 2 ด้านจะสูงตามไปด้วย การแปรผันตามกันนี้จะพบมากในกลุ่มครูที่สอนชั้นปีที่เดิมนานมากกว่า 20 ปี และต่ำสุดในกลุ่มครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่

ความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยกในการทำงานด้านต่าง ๆ

ถึงแม้ว่างานวิจัยนี้จะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบคาโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ตลอดจนการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเพื่อหาปริมาณการทำนายตัวแปรตามโดยจิตลักษณะทั้งสี่ไปแล้ว แต่เพื่อให้มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบของความแปลกแยก ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งกระทำหน้าที่กับพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของครูสองด้านและพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างานต่อไปนี้จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โพรดักส์ ของตัวแปรดังกล่าว

ตาราง 29 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ระหว่างจิตลักษณะ 4 ด้าน กับพฤติกรรมการทำงานของครูในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม เรียงตามลำดับมาก - น้อย

กลุ่มครู	ค่าสหสัมพันธ์ คาโนนิคอล	กลุ่มครู	ค่าสหสัมพันธ์ คาโนนิคอล
กลุ่มรวม	.37	แต่งงานแล้ว	.39
สอนชั้นปีที่เคิมมากกว่า 20 ปี	.61	มีบุตรน้อย	.38
โรงเรียนที่มีอัตราส่วนครุต่อ นร. ต่ำ	.51	อายุราชการน้อย	.36
โรงเรียนขนาดเล็ก	.51	ครูประจำวิชา	.35
ครูประจำชั้น	.49	สอนชั้นปีที่เคิมไม่เกิน 10 ปี	.35
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ	.48	ใช้เวลาเดินทางน้อย	.35
หย่าร้าง	.47	มีบุตรมาก	.34
โสด	.46	โรงเรียนย่านแออัดมาก	.34
ใช้เวลาเดินทางนาน	.44	อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	.33
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	.43	อัตราส่วนครุต่อนักเรียนสูง	.30
สอนชั้นปีที่เคิม 11 - 20 ปี	.42	โรงเรียนขนาดใหญ่	.30
อายุราชการมาก	.41		

ความสัมพันธ์ของจิตลักษณะทั้งสี่ด้านของความแปลกแยกในการทำงาน จากการศึกษาความสัมพันธ์ของจิตลักษณะทั้งสี่อันประกอบด้วยความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมและทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ผลจากกลุ่มรวมปรากฏว่าจิตลักษณะทั้งสี่มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกค่า โดยความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับทัศนคติฯ สูงที่สุด (.43) รองลงมาคือค่าความสัมพันธ์ของความเชื่ออำนาจในตนกับความภาคภูมิใจ (ค่าอาร์เท่ากับ .37) และค่าความสัมพันธ์ของความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนกับทัศนคติฯ (ค่าอาร์ .37) โดยความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากสังคมต่ำที่สุด (ค่าอาร์ .22) (ดูตาราง 30)

ส่วนกลุ่มครูที่พบว่าความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากสังคมสูงคือ กลุ่มครูโสต (ค่าอาร์ .38) และกลุ่มครูที่หย่าร้างหรือแยกกันอยู่กับคู่สมรส (ค่าอาร์ .36) กลุ่มที่พบว่าความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์กับทัศนคติฯ สูง คือกลุ่มครูที่หย่าร้างเช่นเดียวกัน (ค่าอาร์ .42) และกลุ่มครูที่สอนชั้นปีที่เดิมไม่เกิน 10 ปี (ค่าอาร์ .39) สำหรับครูที่พบว่าความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติฯ สูง คือกลุ่มครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ และกลุ่มครูที่หย่าร้าง (ค่าอาร์เท่ากับ .44 ทั้งสองกลุ่ม)

จึงสรุปได้ว่า จากกลุ่มครูที่นำมาศึกษา ผู้ที่มีจิตลักษณะด้านใดด้านหนึ่งสูงก็จะมีจิตลักษณะอย่างอื่นสูงตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมในระดับสูงด้วย ผลนี้ปรากฏชัดในกลุ่มครู 4 กลุ่ม คือครูที่หย่าร้างหรือแยกกันอยู่กับคู่สมรส ครูที่ใช้เวลาเดินทางระหว่างบ้านกับโรงเรียนนาน ครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ และครูโสต

ความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งกระทำหน้าที่กับพฤติกรรมการทำงานทั้งสามด้าน เมื่อพิจารณาไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งกระทำหน้าที่กับพฤติกรรมการทำงานทั้งสามด้าน ปรากฏผลดังนี้ (ดูตาราง 30) คือในกลุ่มรวม การมุ่งกระทำหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการอบรมจริยธรรม (ค่าอาร์ .33) รองลงมาคือค่าความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอน (ค่าอาร์ .20) และพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้า (ค่าอาร์ .14) ส่วนค่าความสัมพันธ์ในกลุ่มย่อยอีก 22 กลุ่ม ความสัมพันธ์ของการมุ่งกระทำหน้าที่กับพฤติกรรมทั้งสามมีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มรวม โดยการมุ่งกระทำหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับการอบรมจริยธรรมสูงสุด ปรากฏในกลุ่มครูประจำชั้น (ค่าอาร์ .47) และต่ำสุดในกลุ่มครูประจำวิชาและครูที่มีอายุราชการน้อย (ค่าอาร์ .26 ทั้งสองกลุ่ม) ในขณะที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนสูงสุดเท่ากับ .34 ในกลุ่มครูที่สอนชั้นปีที่เดิม 11 - 20 ปี ต่ำสุดเท่ากับ .16 ในกลุ่มครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่ และไม่ปรากฏความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญอีก 3 กลุ่ม ส่วนความสัมพันธ์กับพฤติกรรมตามคำรายงานของหัวหน้างาน พบว่า ค่าสูงสุดเท่ากับ .25 จากกลุ่มครูโรงเรียนในย่านแออัดน้อย ต่ำสุดเท่ากับ .13 จากกลุ่มครูประจำวิชา และไม่ปรากฏความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญอีก 10 กลุ่ม จึงกล่าวได้ว่าครูที่นำมาศึกษาทุกลักษณะถ้ามีการมุ่งกระทำหน้าที่สูง จะมีการอบรมจริยธรรมแก่นักเรียนสูง เช่นเดียวกับพฤติกรรมการสอนที่ครูเกือบทุกลักษณะยกเว้นครูที่หย่าร้าง ครูอายุราชการน้อยและครู

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของจิตลักษณะของความแปลกแยกทั้ง 4 ด้าน ในกลุ่มตัวอย่างรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่มครู	จำนวน ครู	ความเชื่ออำนาจในตน			ความภาคภูมิใจ		
		ภาคภูมิใจ	สนับสนุน	ทัศนคติ	สนับสนุน	ทัศนคติ	ทัศนคติ
กลุ่มรวม	405	.36**	.29**	.43**	.23**	.27**	.38**
โรงเรียนขนาดเล็ก	160	.38**	.30**	.47**	.23**	.36**	.43**
โรงเรียนขนาดใหญ่	245	.35**	.27**	.38**	.23**	.20**	.34**
ครูประจำชั้น	119	.42**	.28**	.44**	.28**	.31**	.41**
ครูประจำวิชา	286	.34**	.29**	.42**	.21**	.25**	.36**
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	194	.39**	.26**	.37**	.28**	.21**	.34**
โรงเรียนย่านแออัดมาก	211	.38**	.30**	.47**	.27**	.27**	.42**
อัตราส่วนครูต่อ นร.ต่ำ	150	.42**	.30**	.49**	.24**	.36**	.44**
อัตราส่วนครูต่อ นร.สูง	255	.33**	.27**	.38**	.22**	.21**	.34**
อัตราส่วนห้องต่อ นร.ต่ำ	145	.41**	.29**	.44**	.22**	.32**	.37**
โสด	93	.35**	.36**	.43**	.38**	.33**	.35**
แต่งงานแล้ว	259	.32**	.23**	.43**	.13**	.20**	.38**
หย่าร้าง	53	.57**	.36**	.43**	.36**	.42**	.44**
อายุราชการน้อย	202	.37**	.32**	.51**	.33**	.28**	.35**
อายุราชการมาก	203	.36**	.26**	.35**	.15**	.25**	.41**
บุตรน้อย	227	.39**	.31**	.44**	.28**	.31**	.38**
บุตรมาก	85	.23*	.17	.37**	.02	.05	.37**
สอนชั้นปีที่เคมเกิน 10 ปี	254	.41**	.29**	.47**	.29**	.39**	.41**
สอนชั้นปีที่เคม 11-20 ปี	92	.36**	.22**	.30**	.24**	.10	.31**
สอนชั้นปีที่เคมนานกว่า 20 ปี	59	.19	.32**	.38*	-.04	-.02	.35**
ใช้เวลาเดินทางน้อย	202	.34**	.18**	.38*	.15*	.25**	.36**
ใช้เวลาเดินทางนาน	203	.40**	.38**	.48**	.32**	.29**	.40**

** และ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05

ซึ่งสอนข้าหน้าที่ไคมนานมากกว่าผู้อื่น จะมีพฤติกรรมการสอนแปรผันตามการแปรผันของการมุ่งกระทำหน้าที่แต่ในส่วนของการคะแนนพฤติกรรมตามการรายงานของหัวหน้า มีครู 12 ใน 22 กลุ่มที่คะแนนนี้จะแปรผันตามการแปรผันของการมุ่งกระทำหน้าที่ (ดูตาราง 31)

ในส่วนของการสอน ผลจากกลุ่มรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมเท่ากับ .34 แต่ไม่พบว่ามีสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานจากการรายงานของหัวหน้า เมื่อพิจารณาต่อไปถึงกลุ่มย่อยทุกกลุ่มพบว่า ปรากฏผลสอดคล้องกับกลุ่มรวม โดยพฤติกรรมการสอนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงสุดในกลุ่มครูที่หย่าร้าง (ค่าอาร์ .45) รองลงมาคือกลุ่มครูที่มีอายุราชการมาก (ค่าอาร์ .41) ในขณะที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดในกลุ่มครูซึ่งมีอายุราชการน้อย (ค่าอาร์ .26) และไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่เชื่อมั่นได้จากครูกลุ่มใดเลย (ดูตาราง 31) ซึ่งสรุปได้ว่าพฤติกรรมการทำงานของครูที่ได้จากการรายงานของครูทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงในครูทุกลักษณะ

สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมตามคำรายงานของครูกับพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของหัวหน้า พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ จากกลุ่มรวม (ค่าอาร์ .14) และยังพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในกลุ่มย่อยอีก 9 กลุ่ม จากกลุ่มย่อยทั้งหมด 22 กลุ่ม โดยค่าสหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ .23 ในกลุ่มครู 2 กลุ่ม คือ ครูจากโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำกับครูจากโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ ในขณะที่ครูจากโรงเรียนซึ่งมีลักษณะตรงข้ามกับครูทั้งสองลักษณะนั้น ไม่ปรากฏความสัมพันธ์ระดับที่เชื่อมั่นได้ทางสถิติ จึงกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการอบรมจริยธรรมจากการรายงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้า แต่ความสัมพันธ์นี้ปรากฏในระดับค่อนข้างต่ำและปรากฏในครูบางกลุ่ม

ความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยก การมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงานของครู ถึงแม้ว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้จะได้รายงานผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนไปแล้วในตอนต้น แต่เมื่อพิจารณาผลในส่วนของการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เห็นว่าจะช่วยเพิ่มความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้ได้อีกทางหนึ่ง จึงนำมากล่าวไว้ในที่นี้ด้วย (ดูตาราง 32)

ในส่วนของความเชื่ออำนาจในตนจากกลุ่มรวมพบว่ามีความสัมพันธ์สูงสุดกับการมุ่งกระทำหน้าที่ (ค่าอาร์ .36) รองลงมาคือความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอน (ค่าอาร์ .17) และพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้า (ค่าอาร์ .15) และไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์อย่างเชื่อมั่นได้กับพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสำหรับผลจากกลุ่มย่อยทั้งหมด กับปรากฏผลสอดคล้องกับกลุ่มรวมโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมุ่งกระทำหน้าที่ที่สูงสุดเท่ากับ .42 ในกลุ่มครูที่สอนชั้นหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี และไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์อย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มครูสอนชั้นหน้าที่เดิม 11 - 20 ปี ส่วนความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนพบว่าในจำนวนครู 14 กลุ่ม ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญนั้น ค่าสูงสุดพบในกลุ่มครูที่หย่าร้าง (ค่าอาร์ .34) ส่วนความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้าพบว่าในกลุ่มที่มีนัยสำคัญ 12 กลุ่ม นั้น ค่าสูงสุดปรากฏในกลุ่มครูจากโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ (ค่าอาร์ .32) ส่วนความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมไม่ปรากฏว่าผลจากกลุ่มใดอยู่ในระดับที่เชื่อมั่นได้ทางสถิติ (ดูตาราง 32) จึงกล่าวได้ว่าในส่วนความสัมพันธ์กับการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมุ่งกระทำหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือพฤติกรรมการสอนตามคำรายงานของครูและพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างาน แต่ไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการอบรมจริยธรรม

สำหรับความสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองกับตัวแปรทั้ง 4 ปรากฏผลในกลุ่มรวมดังนี้คือ มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับการมุ่งกระทำหน้าที่ (ค่าอาร์ .31) รองลงมาคือความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการอบรมจริยธรรม (ค่าอาร์ .20) พฤติกรรมการสอน (ค่าอาร์ .19) และพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้า (ค่าอาร์ .13) ส่วนผลที่ปรากฏในกลุ่มย่อยมีลักษณะสอดคล้องกับผลจากกลุ่มรวม นั่นคือ ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมุ่งกระทำหน้าที่มากกว่าตัวแปรอื่นโดยสูงสุดในกลุ่มครูโสด (ค่าอาร์ .19) รองลงมาคือความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการอบรมจริยธรรม โดยค่าสูงสุดปรากฏในกลุ่มครูที่หย่าร้าง (ค่าอาร์ .38) ต่ำสุดในกลุ่มครูอายุราชการน้อย และครูที่แต่งงานแล้ว (ค่าอาร์ .15) กับพฤติกรรมการสอน ค่าสูงสุดปรากฏในกลุ่มครูที่สอนชั้นหน้าที่เดิมมากกว่า 20 ปี (ค่าอาร์ .34) ต่ำสุดในกลุ่มครูจากโรงเรียนย่านแออัดน้อย (ค่าอาร์ .12) และกับพฤติกรรมการทำงานที่รายงานโดยหัวหน้างาน โดยค่าสูงสุดปรากฏในกลุ่มครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ (ค่าอาร์ .19)

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการมุ่งกระทำหน้าที่และคะแนนพฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้าน
ในกลุ่มตัวอย่างรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่มครู	จำนวน ครู	การมุ่งกระทำหน้าที่			การสอน		อบรบจริย ธรรม
		การสอน	อบรบ จริย ธรรม	รายงาน ของหัวหน้า	อบรบจริย ธรรม	รายงาน ของหัวหน้า	รายงาน ของหัวหน้า
กลุ่มรวม	405	.20**	.33**	.14**	.34**	.02	.14**
โรงเรียนขนาดเล็ก	160	.24**	.36**	.21**	.38**	.13	.21**
โรงเรียนขนาดใหญ่	245	.16**	.31**	.09	.32**	-.06	.08
ครูประจำชั้น	119	.21*	.47**	.15	.39**	-.05	.15
ครูประจำวิชา	286	.19**	.26**	.13*	.32**	.04	.11
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	194	.23**	.34**	.25**	.33**	.06	.13
โรงเรียนย่านแออัดมาก	211	.17**	.31**	.03**	.35**	-.02	.14
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	150	.24**	.37**	.18*	.37**	.16	.23**
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	255	.17**	.30**	.11	.33**	-.08	.08
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ	145	.23**	.37**	.23**	.35**	.10	.23
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	260	.17**	.30**	.09	.34	-.03	.08
โสด	93	.22*	.29**	.18	.40**	.07	.01
แต่งงานแล้ว	259	.22**	.33**	.19**	.30**	.00	.16**
หย่าร้าง	53	.11	.34*	-.03	.45**	.03	.23
อายุราชการน้อย	202	.09	.26**	.24**	.26**	.00	.21**
อายุราชการมาก	203	.29**	.37**	.09	.41**	.04	.12
บุตรน้อย	227	.17**	.34**	.19**	.33**	.05	.12*
บุตรมาก	85	.33**	.27*	-.04	.39**	-.12	.19*
สอนซ้ำหน้าที่เดิมไม่เกิน							
10 ปี	254	.17**	.28**	.15*	.33**	-.03	.12
สอนซ้ำหน้าที่เดิม 11-20 ปี	92	.34**	.37**	.20*	.36**	-.00	.23*
สอนซ้ำหน้าที่เดิมมากกว่า							
20 ปี	59	.13	.44**	.02	.36**	.19	.05
ใช้เวลาเดินทางน้อย	202	.17**	.31**	.13	.30**	-.05	-.08
ใช้เวลาเดินทางนาน	203	.23**	.35**	.14*	.38**	.09	.19**

** และ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของจิตลักษณะกับการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มย่อย

กลุ่มครู	จำนวน	อำนาจใจในตน			ภาคภูมิใจในตน			สนับสนุนจากสังคม			ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน		
		มุ่ง	สอน	จริยะ	หัวหน้า	มุ่ง	สอน	จริยะ	หัวหน้า	มุ่ง	สอน	จริยะ	หัวหน้า
กลุ่มรวม	405	.36**	.17**	-.02	.15**	.31**	.19**	.20**	.13**	.20**	.16**	.22**	.13**
โรงเรียนขนาดเล็ก	160	.35*	.20	.05	.29	.26*	.16*	.29*	.15	.27*	.20*	.39*	.17
โรงเรียนขนาดใหญ่	245	.35*	.13	-.06	.04	.34*	.19*	.15*	.11	.14*	.13	.11*	.10
ครูประจำชั้น	119	.34*	.07	.01	.06	.31*	.26*	.30*	.09	.20*	.12	.31*	.03
ครูประจำวิชา	286	.36*	.21*	-.03	.19*	.31*	.15*	.17*	.15	.20*	.19*	.21*	.20*
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	194	.37*	.17*	-.05	.17*	.33*	.12*	.19*	.10	.19*	.18*	.21*	.16
โรงเรียนย่านแออัดมาก	211	.36*	.17*	.01	.14*	.30*	.24*	.22*	.16*	.19*	.15*	.23*	.11*
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	150	.36*	.20*	.04	.31	.29*	.14*	.28*	.19	.29*	.20*	.40	.18
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	255	.35*	.14*	-.05	.03*	.31*	.20*	.16*	.09	.14*	.14*	.11*	.10
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ	145	.36*	.22	.10	.32	.19*	.17*	.25*	.14*	.23*	.21*	.32*	.18*
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	260	.34*	.12	-.09	.04*	.36*	.18*	.18*	.12	.17*	.13	.17*	.10
ใส่ก	93	.36*	.15*	-.05	.22*	.43*	.23*	.24*	.19	.25*	.21*	.18*	.16
แต่งงานแล้ว	259	.36*	.13*	-.04	.16	.29*	.16*	.15*	.13	.23*	.18*	.28*	.12
หย่าร้าง	53	.37*	.34*	.14	.01	.36*	.19*	.38*	.06	.02*	.02*	.06*	.16
อายุราชการน้อย	202	.40*	.07*	-.02	.07*	.27*	.08*	.15*	.10*	.23*	.04*	.24*	.11*
อายุราชการมาก	203	.31*	.25*	-.03	.22*	.34*	.27*	.24*	.18*	.18*	.26*	.22*	.15*
บุตรน้อย	227	.35*	.16*	.01	.15	.33	.17*	.24*	.14	.19*	.17	.22*	.17
บุตรมาก	85	.40*	.18*	-.13	.11*	.23*	.23*	.08*	.09	.24*	.14	.25*	.00*
สอนชั้นปีที่เริ่มไม่เกิน 10 ปี	254	.42	.17	-.01	.13	.33*	.18*	.21	.10	.22	.10	.21*	.16
สอนชั้นปีที่เริ่ม 11 - 20 ปี	92	.18*	.08*	-.18	.18	.33	.10*	.14*	.18	.17	.12*	.22*	.06
สอนชั้นปีที่เริ่มมากกว่า 20 ปี	59	.28*	.27*	.09	.20	.17*	.34*	.34*	.17	.17*	.43*	.26*	.13
ใช้เวลาเดินทางน้อย	202	.37*	.22	.04	.10*	.30*	.18*	.20*	.13	.19*	.14*	.14*	.07
ใช้เวลาเดินทางนาน	203	.36	.11	-.07	.19	.32	.18	.21	.12	.22	.18	.29	.20

** และ * มีนัยสำคัญระดับ .01 และ .05

ในจำนวนกลุ่มที่ความสัมพันธ์อยู่ในระดับเชื่อมั่นได้ทางสถิติ 6 กลุ่ม จาก 22 กลุ่ม จึงกล่าวได้ว่า คะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่ครู พฤติกรรมการทำงานทั้งสามลักษณะของครู จะแปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับความภาคภูมิใจในตนเองในระดับต่างกันโดยการมุ่งกระทำหน้าที่จะแปรผันในทิศทางเดียวกันมากที่สุด ในขณะที่การรายงานพฤติกรรมการทำงานของครูโดยหัวหน้าจะแปรผันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำสุด (ดูตาราง 32)

ในส่วนของความสัมพันธ์ของความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนเกี่ยวกับสังคมกับการมุ่งกระทำและพฤติกรรมการทำงานทั้งสามด้าน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้คือ ค่าที่ได้จากกลุ่มรวมทั้งสี่ค่าอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยค่าความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงสุดเท่ากับ .22 รองลงมาคือความสัมพันธ์กับการมุ่งกระทำหน้าที่ครูเท่ากับ .20 กับพฤติกรรมการสอนเท่ากับ .16 และกับพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้าเท่ากับ .13 เมื่อพิจารณาต่อไปถึงกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม พบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรทั้ง 4 ทั้งนี้ คือ กับพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงสุดเท่ากับ .40 ในกลุ่มครูจากโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำและมีกลุ่มที่ไม่ปรากฏความสัมพันธ์ระดับเชื่อมั่นได้ทางสถิติ 3 กลุ่ม กับการมุ่งกระทำหน้าที่มีค่าสูงสุดเท่ากับ .29 ในกลุ่มครูจากโรงเรียนซึ่งมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำและมีกลุ่มที่ไม่ปรากฏความสัมพันธ์ในระดับเชื่อมั่นได้ทางสถิติ 3 กลุ่ม เช่นเดียวกับพฤติกรรมการสอน ค่าสูงสุดเท่ากับ .43 ปรากฏในกลุ่มครูที่สอนชั้นปีที่เดิมมากกว่า 20 ปี และมีกลุ่มที่ไม่ปรากฏความสัมพันธ์ในระดับเชื่อมั่นได้ทางสถิติ 6 กลุ่ม และกับพฤติกรรมการทำงานมีค่าสูงสุดเท่ากับ .20 ปรากฏในกลุ่มครูประจำวิชาและใช้เวลาเดินทางระหว่างบ้านพักกับโรงเรียนนาน แต่มีกลุ่มที่ไม่ปรากฏความสัมพันธ์ 12 กลุ่ม (ดูตาราง 32) จึงกล่าวได้ว่า คะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงานทั้งสามด้านมีการแปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม โดยการอบรมจริยธรรมแก่นักเรียนจะเป็นตัวแปรผันตามความรู้สึกนี้มากกว่าตัวแปรอื่น และพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างานมีการแปรผันต่ำสุด

ในส่วนสุดท้าย คือความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อสภาพการทำงานกับการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงานทั้งสามด้าน พบผลดังนี้คือ จากการวิเคราะห์ในกลุ่มรวมพบว่า ทัศนคติต่อสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการมุ่งกระทำหน้าที่ (ค่าอาร์ .56) รองลงมาคือค่าความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการอบรมจริยธรรม (ค่าอาร์ .24) กับพฤติกรรมการสอน (ค่าอาร์ .21)

โดยไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ในระดับเชื่อมั่นได้ กับพฤติกรรมการทำงาน ตามคำรายงานของหัวหน้าแสดงให้เห็นว่าทัศนคติต่อสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการมุ่งกระทำหน้าที่มากกว่าตัวแปรอื่นที่เข้าสู่วิเคราะห์ในคราวเดียวกัน เมื่อพิจารณาต่อไปถึงผลของกลุ่มย่อยต่าง ๆ 22 กลุ่ม ก็พบผลที่สอดคล้องกับผลในกลุ่มรวม โดยค่าความสัมพันธ์ของทัศนคติฯ กับการมุ่งกระทำหน้าที่ มีค่าสูงกว่าค่าความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นอย่างเด่นชัดทุกกลุ่ม ซึ่งค่าสูงสุดปรากฏในกลุ่มครูที่หย่าร้าง (ค่าอาร์ .66) ต่ำสุดมีค่าเท่ากับ .42 จากกลุ่มครู 2 กลุ่ม คือที่สอนชั้นหน้าที่เดิม 11 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี นอกนั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนและอบรมจริยธรรมในระดับใกล้เคียงกัน โดยค่าความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนสูงสุดปรากฏในกลุ่มครูโสด เท่ากับ .38 และมีกลุ่มที่ไม่ปรากฏความสัมพันธ์ในระดับเชื่อมั่นได้ทางสถิติ 3 กลุ่ม ค่าความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงสุดปรากฏในกลุ่มครูในโรงเรียนที่มีนักเรียนแต่ละห้องต่ำ เท่ากับ .35 และมีกลุ่มที่ไม่ปรากฏความสัมพันธ์ระดับที่เชื่อมั่นได้ทางสถิติ 3 กลุ่มเช่นเดียวกัน ส่วนค่าความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้าสูงสุดเท่ากับ .18 โดยมีกลุ่มที่มีค่าความสัมพันธ์ในระดับยอมรับได้ทางสถิติอยู่ 5 กลุ่ม จาก 22 กลุ่ม จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรทั้งสี่ที่นำมาศึกษาร่วมกับทัศนคติต่อสภาพการทำงานนั้นมีการแปรผันไปในทิศทางเดียวกับทัศนคติต่อสภาพการทำงาน โดยมีการมุ่งกระทำหน้าที่เป็นตัวแปรผันตามกันมากกว่าตัวแปรอื่นในขณะที่จะแนบพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของหัวหน้าแปรผันตามทัศนคติต่อสภาพการทำงานน้อยกว่าตัวแปรอื่น ๆ

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ 3 ลักษณะ คือหนึ่ง ระหว่างจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบของความแปลกแยกด้วยกัน สอง ความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งกระทำหน้าที่กับพฤติกรรมการทำงานสามด้าน และสามความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะกับการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงานทั้งสามด้าน สามารถกล่าวโดยสรุปได้สามประการ ประการที่หนึ่ง ผลการวิจัยในส่วนนี้ชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้งสี่ของความแปลกแยกมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันในระดับสูง ประการที่สอง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของความแปลกแยกกับการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันแต่อยู่ในระดับที่ต่างกัน โดยทัศนคติต่อสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับการมุ่งกระทำหน้าที่มากที่สุด ในขณะที่ความเชื่ออำนาจในตนกับความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์กับการมุ่งกระทำหน้าที่ในระดับรองลงมา และไม่

ปรากฏว่าความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมตามการรายงานของครูในระดับพอจะยอมรับได้ทางสถิติในครูกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ประการที่สาม กล่าวได้ว่าการมุ่งกระทำหน้าที่ พฤติกรรมการสอน และพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมตามคำรายงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันในระดับสูง แต่ตัวแปรทั้งสามมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้าในระดับต่ำ

จึงกล่าวโดยรวมได้ว่า นอกจากองค์ประกอบของความแปลกแยกทั้งสี่ด้านอันมีความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันแล้ว แต่ละด้านยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของครูและหัวหน้างาน ยกเว้นความสัมพันธ์ของความเชื่ออำนาจในตนกับการอบรมจริยธรรม นอกจากนั้นในกลุ่มการมุ่งกระทำหน้าที่กับพฤติกรรมการทำงานทั้งสาม ก็มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันเช่นเดียวกัน จึงเป็นที่คาดการณ์ได้ว่า ถ้าตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งสูงขึ้นหรือต่ำลง ค่าของตัวแปรอื่นก็จะสูงขึ้นหรือต่ำลงตามกัน

การสรุปและอภิปรายผล

ในบทก่อนได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีประเด็นสำคัญสามประการ ประการแรกคือการวิเคราะห์ความแปรปรวนของจิตลักษณะที่ตรงข้ามกับความแปลกแยกในการทำงานสี่ด้าน ตามความแตกต่างด้านชีวสังคมและภูมิหลังรวมทั้งการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงานของครูตามความแตกต่างทางด้านชีวสังคม ภูมิหลัง ตลอดจนความแตกต่างด้านความแปลกแยก ประการที่สองเป็นการวิเคราะห์หน้าที่หนักและอันค้ำในการทำหน้าที่แปรของจิตลักษณะทั้งสี่ด้าน ตัวแปรที่ได้รับการทำนายได้แก่การมุ่งกระทำหน้าที่ครูและพฤติกรรมการทำงานทั้งสามด้าน ประการที่สามเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรฝ่ายความแปลกแยกทั้งสี่ด้านกับตัวแปรด้านพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของครูสองด้าน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านต่าง ๆ ของความแปลกแยก รวมทั้งพฤติกรรมการทำงาน ผลที่ได้นี้ศึกษาจากครูในสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นครูระดับประถมศึกษาจำนวน 405 คน มีตัวแปรที่นำมาศึกษาทั้งสิ้น 21 ตัว ในการวิเคราะห์ผลเพื่อทดสอบสมมติฐานทั้ง 5 ข้อ และเพื่อประโยชน์ในการอภิปรายผลกระทำโดยใช้ค่าสถิติจากครูผู้ถูกศึกษาในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

สำหรับบทนี้จะเป็นการประมวลผลที่ได้พบในบทก่อนมาอภิปราย เพื่อแสดงให้เห็นผลการทดสอบสมมติฐานและเพื่อการอภิปรายผลให้มีความหมายครอบคลุมประเด็นสำคัญอันเกี่ยวข้องกับตัวครูตลอดจนการทำงานในหน้าที่ครูให้มากที่สุด โดยในอันดับแรกจะเป็นการสรุปและอภิปรายผลเรียงตามลำดับสมมติฐาน ต่อจากนั้นจึงเป็นการสรุปและอภิปรายผลด้านอื่น ๆ ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาต่อไป

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 5 ประการ มีดังนี้คือ

สมมติฐานที่ 1 กล่าวว่า "ครูผู้ชายที่มีอายุมากและมีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า เป็นผู้มีจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมและทัศนคติต่อสภาพการทำงานสูงกว่าครูในกลุ่ม เปรียบเทียบอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ครูผู้หญิงที่มีอายุน้อยและวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี" สมมติฐานนี้เป็นการคาดหมายถึงความแตกต่างของ
จิตลักษณะทั้ง 4 ด้าน ในกลุ่มครูที่แตกต่างกันด้าน เพศ อายุ และ วุฒิ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความ
แตกต่างระหว่างครูผู้ชายที่มีอายุมาก วุฒิสอง ซึ่งได้รับการคาดหมายว่ามีจิตลักษณะสูงกับครูผู้หญิง
อายุน้อยและวุฒิต่ำ ซึ่งได้รับการคาดหมายว่ามีจิตลักษณะต่ำ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความ
แปรปรวนของจิตลักษณะทั้ง 4 พบดังนี้ ประการที่หนึ่ง ไม่พบว่ามีผลการวิจัยในกลุ่มรวมหรือกลุ่ม
ย่อยใดที่แสดงว่าครูในกลุ่มทั้งสองแตกต่างกันในจิตลักษณะ 4 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึง
กล่าวได้ว่าผลการวิจัยนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 เมื่อพิจารณาตามตัวแปร เพศ อายุ และวุฒิ
พร้อมกันและพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่คาดหมายว่ามีจิตลักษณะสูงกับต่ำ อีกทั้งไม่พบว่ากลุ่มครูชายอายุ
มาก วุฒิสอง ที่คาดหมายว่าจะมีจิตลักษณะสูง มีจิตลักษณะด้านใดด้านหนึ่งสูงกว่าครูลักษณะอื่นอย่างมี
นัยสำคัญเช่นกัน แต่สำหรับกลุ่มที่คาดหมายว่ามีจิตลักษณะต่ำคือครูผู้หญิง อายุน้อย วุฒิต่ำ นั้น พบว่า
เป็นกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่าครูลักษณะอื่นจริง ผลนี้พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก
6 กลุ่ม (ดูตาราง 1 และ 2 ภาคผนวก) นอกจากนั้นยังพบว่า กลุ่มครูผู้หญิง อายุน้อย วุฒิต่ำ มี
ความภาคภูมิใจในตนเองต่ำเช่นกัน และยังมีกลุ่มเปรียบเทียบอื่น ๆ อีกหลายกลุ่มที่มีจิตลักษณะต่ำ
ด้วย ผลนี้พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยบางกลุ่ม ประการที่สอง เมื่อพิจารณากลุ่มครูที่มีลักษณะทาง
ชีวสังคมเพียง 2 ลักษณะใน 3 ลักษณะที่กำหนดไว้ในสมมติฐานที่ 1 ตามกลุ่มที่คาดหมายว่ามี
จิตลักษณะสูงและต่ำ ผลการวิจัยไม่พบว่าครูผู้ชายที่มีอายุมากหรือวุฒิสองจะมีจิตลักษณะด้านใดสูงกว่า
ครูลักษณะอื่นอย่างมีนัยสำคัญ แต่กลับพบว่า ครูผู้ชาย วุฒิสองที่เป็นครูประจำชั้น มีความรู้สึกเกี่ยวกับการ
สนับสนุนต่ำ และครูลักษณะนี้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 5 กลุ่ม มีทัศนคติต่อสภาพการทำงาน
ต่ำ (ดูตาราง 9 และ 10 ภาคผนวก) ส่วนกลุ่มที่คาดหมายว่ามีจิตลักษณะต่ำ ผลการวิจัยพบว่า
ครูผู้หญิงวุฒิต่ำ ในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม มีจิตลักษณะต่ำสามด้านคือ ด้านความเชื่ออำนาจในตน (ดู
ตาราง 3 ภาคผนวก) ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง (พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ดูตาราง 6 ภาค
ผนวก) และด้านทัศนคติต่อสภาพการทำงาน (พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ดูตาราง 9
ภาคผนวก) ผลส่วนนี้สนับสนุนบางส่วนของสมมติฐานที่ 1 ด้วย เมื่อพิจารณาตัวแปร เพศ อายุและ
วุฒิครั้งละสองตัวแปร ผลการวิจัยนี้สนับสนุนการคาดหมายตามสมมติฐานในกลุ่มที่มีจิตลักษณะต่ำ แต่
ไม่สนับสนุนในกลุ่มที่มีจิตลักษณะสูง

ประการที่สาม เมื่อพิจารณาต่อไปโดยใช้ตัวแปรเพศ อายุ และวุฒิครั้งละหนึ่งตัว ในแง่ตัวแปรเพศ พบผลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน คือพบว่า ครูผู้หญิงเป็นผู้มีจิตลักษณะสูงกว่าครูผู้ชายสองด้าน คือด้านความภาคภูมิใจในตนเอง (ดูตาราง 7 ภาคผนวก) และด้านทัศนคติต่อสภาพการทำงาน (ดูตาราง 7 ภาคผนวก) ในแง่อายุ พบผลสอดคล้องกับสมมติฐานในเรื่องทัศนคติต่อสภาพการทำงาน คือพบว่า ครูประจำชั้นที่อายุมากมีทัศนคติ สูงกว่าครูอายุน้อย และในแง่วุฒิพบว่าครูวุฒิสูงในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าครูวุฒิต่ำ (ดูตาราง 7 ภาคผนวก)

เมื่อปรากฏผลเช่นนี้จึงกล่าวได้ว่า ผลการวิจัยนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่หนึ่งทั้งหมด แต่สนับสนุนบางส่วน โดยมีประเด็นที่พ้องนำมากล่าวคือนั่น ประการที่หนึ่ง ผลการวิจัยที่สนับสนุนสมมติฐานได้แก่การคาดหมายกลุ่มครูที่มีจิตลักษณะต่ำ ด้วยตัวแปร เพศ อายุ และวุฒิ ซึ่งได้แก่ครูผู้หญิง อายุน้อย วุฒิต่ำ ซึ่งมีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยบางกลุ่ม แต่ผลไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการคาดหมายกลุ่มที่มีจิตลักษณะสูง ประการที่สอง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระครั้งละสองตัวแปร ผลการวิจัยที่ได้พบสนับสนุนการคาดหมายของสมมติฐานในกลุ่มที่มีจิตลักษณะต่ำ เช่นเดียวกัน กล่าวคือ พบว่า ครูผู้หญิง วุฒิต่ำ นอกจากจะมีความเชื่ออำนาจในตนต่ำแล้ว ยังมีทัศนคติต่อสภาพการทำงานต่ำอีกด้วย ประการที่สาม เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระครั้งละตัว ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานในด้านวุฒิ โดยครูที่มีวุฒิสูง มีความภาคภูมิใจสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำ และด้านอายุพบว่า ครูอายุมากมีทัศนคติต่อสภาพการทำงานสูงกว่าครูอายุน้อย เฉพาะในกลุ่มครูประจำชั้น แต่พบผลที่กลับกับสมมติฐานในด้านเพศ โดยครูผู้หญิงมีจิตลักษณะสองด้านต่อไปนี้สูงกว่าครูผู้ชายคือ ความภาคภูมิใจในตนเองและทัศนคติต่อสภาพการทำงาน

จากผลการวิจัยเพื่อตรวจสอบสมมติฐานที่ 1 ทำให้ได้ข้อสรุปสำคัญสองประการ ประการแรกพบว่า ลักษณะทางชีวสังคมมีความสำคัญต่อจิตลักษณะที่เกี่ยวกับความแปลกแยกในการทำงาน 3 ด้าน คือ ความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน แต่ไม่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม ประการที่สอง ผลการวิจัยส่วนนี้แสดงว่า ลักษณะทางชีวสังคมเพียงด้านเดียวหรือสองด้านก็เพียงพอที่จะทำให้เกิดความแปรปรวนในจิตลักษณะของความแปลกแยกโดยไม่ใช้ทั้งสามด้านพร้อมกัน

สมมติฐานที่ 2 กล่าวว่า "ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง สูงและรู้สึกว่าการได้รับการสนับสนุนสูงๆ จะเป็นผู้ที่มีการมุ่งกระทำหน้าที่สูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะ ทั้งสามด้านต่ำ" สมมติฐานนี้เป็นการคาดหมายความแตกต่างของการมุ่งกระทำหน้าที่ครู ซึ่งเป็น ตัวเชื่อมโยงระหว่างจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงานของครู ที่มีความเชื่ออำนาจในตน ความ ภาคภูมิใจในตนเอง และความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมแตกต่างกัน โดยคาดว่าครูที่มี จิตลักษณะทั้ง 3 ด้านสูงจะมีการมุ่งกระทำหน้าที่สูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะทั้ง 3 ด้านต่ำ จากผลการ วิเคราะห์ความแปรปรวนการมุ่งกระทำหน้าที่ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ซึ่งได้รายงานไปแล้วสรุป ได้ดังนี้คือ

ประการแรก เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของการมุ่งกระทำหน้าที่ตามปฏิสัมพันธ์ ของ จิตลักษณะทั้ง 3 ด้านพร้อมกัน ไม่พบว่ามีผลการวิจัยจากครูกลุ่มใดสนับสนุนการคาดหมายสมมติฐาน ที่ 2 ประการที่สอง เมื่อพิจารณาความแตกต่างของการมุ่งกระทำหน้าที่ตามจิตลักษณะครั้งละสอง ด้านพร้อมกัน พบว่าผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการคาดหมายของสมมติฐานที่ 2 นั่นคือ พบว่าครู ที่มีความเชื่ออำนาจในตนและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนสูงๆ พร้อมกัน มีการมุ่งกระทำหน้าที่สูง กว่าครูที่มีจิตลักษณะทั้งสองด้านต่ำ ผลนี้พบในกลุ่มรวม (ดูตาราง 22 ภาคผนวก) และกลุ่มย่อย อีก 8 กลุ่ม (ดูตาราง 23 ภาคผนวก) ประการที่สาม เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของการมุ่ง กระทำหน้าที่ตามความแตกต่างของจิตลักษณะครั้งละหนึ่งด้าน พบว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง มีการมุ่งกระทำหน้าที่สูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะด้านนี้ต่ำ และครูที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงก็มีการ มุ่งกระทำหน้าที่สูงกว่าครูที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำเช่นเดียวกัน (ดูตาราง 24 ภาคผนวก)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผลการวิจัยนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 โดยตรง แต่สนับสนุนเมื่อ พิจารณาความแตกต่างของการมุ่งกระทำตามปฏิสัมพันธ์ของความเชื่ออำนาจในตนและความรู้สึก เกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม และถึงแม้ว่าความภาคภูมิใจในตนเองไม่ได้อยู่ในปฏิสัมพันธ์ดังกล่าว แต่ผลการวิจัยก็พบว่าครูที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงเป็นผู้มีการมุ่งกระทำหน้าที่สูงกว่าครูที่มี ความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ซึ่งพบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยถึง 13 กลุ่ม แสดงให้เห็นว่าจิตลักษณะ ที่เป็นองค์ประกอบของความแปลกแยกด้านใดด้านหนึ่งสูงเพียงด้านเดียว หรือสูงพร้อมกันสองด้าน ก็เพียงพอที่จะทำให้เกิดความแปรปรวนในการมุ่งกระทำหน้าที่ของครูกรุงเทพมหานคร โดยไม่ จำเป็นต้องมีสูงทั้งสามด้านพร้อมกัน

สมมติฐานที่ 3 กล่าวว่า "ครูที่มีจิตลักษณะทั้ง 4 ด้านสูงมากเท่าใด ก็จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานทั้งสองด้านสูงมากขึ้นเท่านั้น" สมมติฐานนี้เป็นการคาดหมายความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านความแปลกแยกทั้งสี่ด้านกับพฤติกรรมการทำงานทั้งสองด้านพร้อมกัน เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบคาโนนิคอล ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทั้ง 22 กลุ่ม พบว่าตัวแปรทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันอย่างสูงในทุกกลุ่ม โดยในกลุ่มรวมมีค่าสหสัมพันธ์แบบคาโนนิคอลเท่ากับ .37 ส่วนค่าสหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ .61 พบในกลุ่มครูที่สอนซ้ำหน้าที่เดิมมานานกว่า 20 ปี รองลงมาคือ .51 พบในกลุ่มครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำและมีค่าเรียงลำดับลดลงมาจนถึงค่าต่ำสุดคือ .30 ซึ่งพบในกลุ่มครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่ (ดูตาราง 29) แสดงให้เห็นว่าถ้าครูมีจิตลักษณะทั้ง 4 ด้านสูงมากขึ้นเท่าใด ก็จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานทั้งด้านการสอนและการอบรมจริยธรรมไปในทางที่พึงปรารถนามากขึ้นเท่านั้น จึงกล่าวได้ว่าผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 กล่าวว่า "ครูที่มีจิตลักษณะทั้งสี่ด้านสูงพร้อมกันจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานทั้งสองด้านสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะเหล่านี้อย่างเพียงสองด้านพร้อมกันหรือน้อยกว่านั้น" ถึงแม้จะทราบแล้วว่าถ้ามีจิตลักษณะทั้ง 4 ด้านสูง ก็จะมีคะแนนพฤติกรรมการทำงานสูงตามไปด้วย แต่สมมติฐานนี้ประสงค์ที่จะคาดหมายความจริงในอีกลักษณะหนึ่งคือความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานทั้งด้านการสอนและการอบรมจริยธรรมในครูที่มีจิตลักษณะสูงพร้อมกันทั้ง 4 ด้าน (มีความแปลกแยกน้อย) กับครูที่มีจิตลักษณะสูงเพียง 2 ด้าน (ความแปลกแยกปานกลาง) ไปจนถึงต่ำทั้ง 4 ด้าน (ความแปลกแยกมากที่สุด) การวิเคราะห์ผลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้กระทำโดยนำเอาครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้านพร้อมกันมาเปรียบเทียบกับครูที่มีจิตลักษณะสูง 2 ด้าน 1 ด้าน หรือต่ำทั้ง 4 ด้านตามลำดับแล้วนำไปวิเคราะห์ความแปรปรวนทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม พบผลดังนี้

ในส่วนของพฤติกรรมการสอนตามคำรายงานของครู พบว่า ครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน หรือมีความแปลกแยกน้อย มีคะแนนพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะสูง 2 ด้าน หรือมีความแปลกแยกปานกลาง ผลนี้พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากและครูที่อยู่บ้านใกล้กับโรงเรียน แต่ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มรวม โดยตัวแปรอิสระมีปริมาณการทำนายอยู่ระหว่าง 3 - 14% เมื่อเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน

ตาราง 33 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนอย่างมีนัยสำคัญของพฤติกรรมการสอน เมื่อพิจารณาตามระดับความแปลกแยกในการทำงานของครู

กลุ่มครู	ระดับความแปลกแยกที่นำมาเปรียบเทียบ		
	น้อย-ปานกลาง (จิตฯสูง 4 ด้าน -สูง 2 ด้าน)	น้อย-มาก (จิตฯสูง 4 ด้าน -สูง 1 ด้าน)	น้อย-มากที่สุด (จิตฯสูง 4 ด้าน -ต่ำ 4 ด้าน)
กลุ่มรวม	ไม่มีนัยสำคัญ	มีนัยสำคัญ	มีนัยสำคัญ
กลุ่มย่อย	2 กลุ่ม	6 กลุ่ม	13 กลุ่ม
เปอร์เซ็นต์การทํานาย	3 - 14%	3 - 25%	6 - 65%

กับสูง 1 ด้าน หรือแปลกแยกมาก ผลพบว่าครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน มีคะแนนพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะสูงเพียง 1 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มรวมและครูกลุ่มย่อยอีก 6 กลุ่ม ตัวแปรอิสระมีปริมาณการทํานายพฤติกรรมการสอนเพิ่มขึ้นเป็น 3 - 25% และส่วนสุดท้ายคือการเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนของครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้านกับต่ำทั้ง 4 ด้าน หรือมีความแปลกแยกมากที่สุด ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน มีคะแนนพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะต่ำทั้ง 4 ด้าน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่ม และปริมาณการทํานายเพิ่มขึ้นเป็น 6 - 65% (ดูตาราง 33) ผลการวิจัยเช่นนี้จึงบ่งชี้ให้เห็นว่าครูยิ่งมีความแปลกแยกในการทำงานมากเท่าใดก็ยิ่งปฏิบัติการสอนต่ำลง และเป็นการสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 เป็นส่วนใหญ่

ในส่วนของพฤติกรรมกรอบมจริยธรรมก็มีความแตกต่างในลักษณะเดียวกัน นั่นคือครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน มีคะแนนพฤติกรรมกรอบมจริยธรรมสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะสูง 2 ด้าน โดยพบผลนี้ในกลุ่มครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ และปริมาณการทํานายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรอบมจริยธรรมอยู่ระหว่าง 2 - 12% เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับครูที่มีจิตลักษณะสูง 1 ด้านก็พบว่าครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้านมีพฤติกรรมกรอบมจริยธรรมสูงกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในครู 2 กลุ่ม คือครูในโรงเรียนขนาดเล็กและครูที่มีบุตรน้อย ส่วนในกลุ่มรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และปริมาณการทํานายความแปรปรวนของพฤติกรรม

ตาราง 34 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนอย่างมีนัยสำคัญของพฤติกรรมการอบรมจริยธรรม เมื่อพิจารณาตามระดับความแปลกแยกในการทำงานของครู

กลุ่มครู	ระดับความแปลกแยกที่นำมาเปรียบเทียบ		
	น้อย-ปานกลาง (จิตฯสูง 4 ด้าน -สูง 2 ด้าน)	น้อย-มาก (จิตฯสูง 4 ด้าน -สูง 1 ด้าน)	น้อย-มากที่สุด (จิตฯสูง 4 ด้าน -ต่ำ 4 ด้าน)
กลุ่มรวม	ไม่มีนัยสำคัญ	ไม่มีนัยสำคัญ	มีนัยสำคัญ
กลุ่มย่อย	1 กลุ่ม	2 กลุ่ม	17 กลุ่ม
เปอร์เซ็นต์การทำนาย	2 - 12%	4 - 25%	10 - 33%

การอบรมจริยธรรมโดยตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 4 - 25% สุกท้ายเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับครูที่มีจิตลักษณะต่ำทั้ง 4 ด้าน ยิ่งแสดงให้เห็นความแตกต่างในลักษณะเดียวกับการเปรียบเทียบทั้งสองครั้งข้างต้น โดยพบว่าครูที่มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน มีคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูที่ไม่มีจิตลักษณะด้านใดสูงเลยอย่างมีนัยสำคัญจากกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 17 กลุ่ม ส่วนปริมาณการทำนายด้วยตัวแปรอิสระเพิ่มเป็น 10 - 33% (ดูตาราง 34)

จึงสรุปได้ว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมของครูที่มีระดับความแปลกแยกต่างกันจำนวนสามคู่ (ดูตาราง 33 และ 34) สนับสนุนสมมติฐานที่ 4 ส่วนใหญ่ โดยสนับสนุนมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีความแปลกแยกน้อยกับความแปลกแยกมากที่สุด (จิตลักษณะสูง 4 ด้านกับต่ำ 4 ด้าน) และสนับสนุนน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีความแปลกแยกน้อยกับความแปลกแยกปานกลาง (จิตลักษณะสูง 4 ด้านกับสูง 2 ด้าน)

สมมติฐานที่ 5 กล่าวว่า "จิตลักษณะทั้งสี่ประการ ทำนายพฤติกรรมการทำงานทั้งสองด้านตามที่ครูเป็นผู้รายงานเองได้มากกว่าตามการประเมินของหัวหน้างาน" สมมติฐานนี้เป็นการคาดคะเนว่าจิตลักษณะทั้งสี่ของความแปลกแยกในการทำงานน่าจะทำนายพฤติกรรมการทำงานซึ่งครูเป็นผู้รายงานเองได้มากกว่าทำนายพฤติกรรมการทำงานที่ได้จากการรายงานของหัวหน้างาน

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นชั้น ในส่วนของพฤติกรรมการสอนตามคำรายงานของครู พบว่าในกลุ่มรวมจิตลักษณะทั้ง 4 ร่วมกันทำนายได้ 6% โดยมีทัศนคติต่อสภาพการทำงานและความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวทำนายอันดับหนึ่งและสอง ส่วนปริมาณทำนายสูงสุดเท่ากับ 30% ปรากฏในกลุ่มครูที่สอนซ้ำหน้าที่เกินนานกว่า 20 ปี รองลงมาทำนายได้ 14% ในกลุ่มครูโสด และ 13% ในกลุ่มครูที่มีอายุราชการมาก (ดูตาราง 19)

ส่วนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมตามคำรายงานของครูในกลุ่มรวมจิตลักษณะทั้ง 4 ร่วมกันทำนายได้ 13% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญอันดับหนึ่งคือทัศนคติต่อสภาพการทำงาน อันดับสองถึงสี่คือความภาคภูมิใจในตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน และความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมตามลำดับ ส่วนปริมาณการทำนายสูงสุดเท่ากับ 26% ปรากฏในกลุ่มครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนนักเรียนต่อครุต่ำ (ดูตาราง 22)

สำหรับพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างานในกลุ่มรวม ปรากฏว่าจิตลักษณะทั้ง 4 สามารถทำนายได้เพียง 2% ซึ่งน้อยกว่าปริมาณการทำนายพฤติกรรมทั้งสองด้านข้างต้นในกลุ่มรวมถึง 3 เท่าและ 6 เท่าตามลำดับ ส่วนในกลุ่มย่อย ปริมาณการทำนายสูงสุดปรากฏในกลุ่มครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ เท่ากับ 11% โดยมีความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียว รองลงมาทำนายได้ 9%, 6% และ 2% อีกทั้งมีกลุ่มที่ทำนายได้ไม่ถึง 1% จำนวน 8 กลุ่ม (ดูตาราง 24)

เนื่องจากจิตลักษณะทั้ง 4 ทำนายพฤติกรรมการสอนตามที่ครูรายงานได้ 0 - 30% ทำนายพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมได้ 6 - 26% แต่ทำนายพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างานได้ 0 - 11% จึงสรุปได้ว่าผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 5 แสดงให้เห็นว่าจิตลักษณะของครูมีน้ำหนักในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของครูมากกว่าพฤติกรรมที่หัวหน้ารายงาน ทั้งนี้เป็นเพราะงานในหน้าที่ของครูมิได้มีแต่การสอนหรือการอบรมในชั้นเรียนเท่านั้น แต่งานของครูหลายงานอาจต้องเริ่มต้นที่บ้านเช่นการเตรียมการสอน การตรวจและประเมินผลแบบฝึกหัดเป็นต้น จากการวิจัยของซิสซอม (Chissom, 1987) พบว่าครูใช้เวลาทำกิจกรรมการสอนในชั้นเรียนเพียง 48.5% นอกนั้นต้องใช้เวลาทำกิจกรรมอย่างอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง ตัวครูจึงควรเป็นผู้รู้ตัวว่าตนเองได้ทำหรือไม่ทำอะไรดีกว่าบุคคลอื่น นอกจากนั้นยังอาจขึ้นกับจิตลักษณะของหัวหน้าที่ทำให้การรับรู้ผู้อื่น

คลาดเคลื่อนไปได้ต่าง ๆ กัน

จากการตรวจสอบสมมติฐานทั้ง 5 ข้อ ดังกล่าวไปแล้ว สรุปได้ว่า ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานอย่างชัดเจน 3 ข้อ คือ ข้อ 3, 4 และ 5 สนับสนุนเป็นส่วนน้อยสำหรับการตรวจสอบสมมติฐานข้อ 1 และข้อ 2

ลักษณะของครูที่มีความแปลกแยกในการทำงานสูง

โดยรากฐานความคิดเดิม ความแปลกแยกเป็นคำที่มีความหมายทางลบซึ่งใช้เรียกลักษณะการรับรู้หรือสภาวะการณ์อย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีลักษณะทางจิตดังนี้คือ ประการแรก รู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถมากพอที่จะควบคุมผลของการกระทำให้เป็นไปตามที่ตนปรารถนาเพราะมีอำนาจอย่างอื่นทั้งที่อยู่ในรูปของสิ่งซึ่งอธิบายได้เช่นอำนาจของหัวหน้างาน หรือในรูปของสิ่งซึ่งอธิบายไม่ได้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เช่น โชคชะตา สิ่งศักดิ์สิทธิ์ มาทำให้ผลนั้นผิดเพี้ยนไปจากที่ตนต้องการ ซึ่งเรียกว่ามีความเชื่ออำนาจในตนน้อย ประการที่สอง เมื่อพิจารณาในบริบทของการทำงานแล้วรู้สึกว่าตนเองเป็นคนที่ขาดความรู้ความสามารถ ไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ ไม่ได้รับเกียรติหรือไม่มีคุณค่าในสายตาของผู้อื่น เรียกว่าเป็นผู้มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ประการที่สาม คือการมีความรู้สึกที่ตนอยู่ในสภาพโดดเดี่ยว ขาดการสนับสนุนจากผู้อื่น ถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นก็ไม่คิดว่าจะมีใครเป็นที่ปรึกษาหรือให้การสนับสนุน ไม่ค่อยได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกับเพื่อนหรือผู้บังคับบัญชา เรียกว่าเป็นผู้มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมในการทำงานต่ำ ประการที่สี่ คือความรู้สึกที่มีต่อการทำงานว่ามีปัญหา อุปสรรคหรือเหมาะสมกับความถนัดความต้องการของตนอย่างไร ถ้ามีความรู้สึกเช่นนั้นน้อย เรียกว่าเป็นผู้มีทัศนคติต่อสภาพการทำงานต่ำ ในที่นี้จะได้กล่าวถึงผลการวิจัยเกี่ยวกับครูที่มีจิตลักษณะเหล่านี้ต่ำที่จะดำเนิน โดยใช้ผลการวิจัยในส่วนที่ใช้จิตลักษณะทั้ง 4 เป็นตัวแปรตามเป็นหลักในการอภิปราย

ลักษณะครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ จาก ผลการวิจัยในส่วนของปริมาณความเชื่ออำนาจในตนของครูที่มีลักษณะชีวสังคมและปัจจัยภูมิหลังต่างกัน ระบุได้ว่าครูที่มีลักษณะต่อไปนี้ เป็นครูซึ่งมีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ คือครูผู้หญิง อายุน้อย วุฒิต่ำ และครูผู้ชาย อายุมาก วุฒิต่ำ เมื่อพิจารณาตัวแปร เพศ อายุ และวุฒิพร้อมกันกับครูผู้หญิง วุฒิต่ำ และครูผู้ชาย วุฒิต่ำ เมื่อพิจารณาตัวแปรเพศและวุฒิเพียง 2 ตัวแปรพร้อมกัน นอกจากนั้นยังพบว่าครูที่ทำงานในโรงเรียนที่มี

อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง หรือมีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง หรือทำงานซ้ำอยู่ในหน้าที่เดิม 11 - 20 ปี มีความเชื่ออำนาจในคนต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีลักษณะตรงข้าม //

มีผลงานวิจัยทั้งต่างประเทศและในประเทศจำนวนไม่น้อยที่แสดงให้เห็นว่า ความเชื่ออำนาจในตนของบุคคลแตกต่างกันไปตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง เช่นงานวิจัยที่ปรากฏในการรวบรวมของสตรีกแลนซ์ (Strickland, 1977) หรืองานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของข้าราชการพลเรือนของ จินตนา บิลมาศ (2529) ซึ่งศึกษาจากข้าราชการพลเรือนบรรจุใหม่กับบรรจุมานานปานกลาง จำนวน 1,253 คน พบว่าในข้าราชการกลุ่มรวมและข้าราชการในจังหวัดเจริญมาก ผู้ที่เป็นข้าราชการหญิงจะมีความเชื่ออำนาจในตนต่ำกว่าข้าราชการชาย แต่ในกลุ่มผู้หญิงเอง ผู้ที่มีอายุราชการปานกลางมีความเชื่ออำนาจในตนสูงและในกลุ่มข้าราชการจังหวัดที่เจริญมาก ผู้มีการศึกษาค่ำมีความเชื่ออำนาจในตนต่ำด้วย อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยบางชิ้นที่ศึกษาจากครูในโรงเรียน เช่นงานวิจัยของจันทร์เพ็ญ เจริญผลารักษ์ (2517) และมนตรี อนันตรักษ์ (2517) ไม่พบว่าครูหญิงกับครูผู้ชายมีความเชื่ออำนาจในตนต่างกัน

เมื่อพิจารณาถึงผลการวิจัยในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะค่านับกับจิตลักษณะที่ตรงข้ามของความแปลกแยกอีก 3 ด้าน พบว่า จิตลักษณะทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อสภาพการทำงานในระดับสูง โดยในกลุ่มรวมมีค่าอาร์เท่ากับ .43 ส่วนในกลุ่มย่อยทั้งหมดมีค่าอาร์อยู่ระหว่าง .30 ถึง .51 มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ระหว่าง .23 ถึง .57 และกับความรู้สึเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมอยู่ระหว่าง .18 ถึง .38 (ดูตาราง 29) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำจะมีจิตลักษณะอื่นต่ำลงไปด้วย

นอกจากนั้น จินตนา บิลมาศ ยังพบในงานวิจัยเดียวกันที่กล่าวแล้วข้างต้นว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาพจิต (แสดงว่ามีสุขภาพจิตดี) ในระดับสูงค่าอาร์อยู่ระหว่าง -.30 ถึง -.51 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการทำงานในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยพบค่าสหสัมพันธ์จากกลุ่มย่อยต่าง ๆ อยู่ระหว่าง .19 ถึง .50 ค่าสหสัมพันธ์สูงสุดพบในกลุ่มข้าราชการบรรจุเก่าในจังหวัดที่เจริญมากและในกระทรวงสาธารณสุข ส่วนค่าสหสัมพันธ์ต่ำสุดพบในกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ของกระทรวงการคลัง

ลักษณะครูที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ความคิดเรื่องตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของความแปลกแยกในการทำงาน ตามทฤษฎีความแปลกแยกของซีแมน (Seeman, 1959 : 783 - 791) การไม่เข้าใจตนเองตลอดจนการมีความรู้สึกว่าคุณชาลักษณะที่สำคัญในการทำงานจัดว่าเป็นความแปลกแยกจากตนเอง ซึ่งนำไปสู่การขาดความภาคภูมิใจในกิจกรรมที่ตนกระทำและขาดความพึงพอใจในคุณค่าของการกระทำนั้น แต่ต้องอาศัยการทำกิจกรรมเพื่อนำไปสู่รางวัลหรือผลตอบแทนอื่น ๆ เช่นการทำงานเพียงเพื่อเงินรายได้ แทนการทำงานเพื่อการแสดงออกซึ่งความสามารถสูงสุดของตน จึงกล่าวได้ว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นจิตลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับอาชีพครู เนื่องจากครูจำเป็นต้องมีความเสียสละและตั้งใจจริงในการให้ความรู้ความสามารถแก่ศิษย์

จากผลการวิจัยในส่วนของการวิเคราะห์ความภาคภูมิใจในตนเองของครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังต่างกันพบว่า ครูผู้ชาย อายุมาก วุฒิต่ำ และครูผู้ชาย อายุน้อย วุฒิสอง ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยบางกลุ่ม กับครูผู้หญิง อายุน้อย วุฒิต่ำ ในกลุ่มครูที่สอนชั้นหน้าที่เคมิไม่เกิน 10 ปี เป็นผู้มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำเมื่อพิจารณาตัวแปรเพศ อายุและวุฒิทั้งสามตัวพร้อมกัน แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรเหล่านี้ทีละ 2 ตัว พบว่า ครูผู้ชาย อายุน้อย ในกลุ่มครูโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนที่มีครูต่อนักเรียนต่ำ กับครูผู้ชาย วุฒิสอง - ต่ำ และครูผู้หญิง วุฒิต่ำ มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำเมื่อพิจารณาเทียบกับครูผู้หญิง วุฒิสองในกลุ่มครูอายุราชการน้อยและมีบุตรน้อย

ในส่วนของการความสัมพันธ์กับจิตลักษณะอื่นอีก 3 ตัว ผลการวิจัยพบว่าความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าจิตลักษณะอื่นอีก 2 ด้าน คืออยู่ในระหว่าง .23 ถึง .57 โดยมีค่าความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อสภาพการทำงานอยู่ระหว่าง .20 ถึง .42 ในกลุ่มต่าง ๆ และมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนในการทำงานอยู่ระหว่าง .13 ถึง .38 (ดูตาราง 30) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจิตลักษณะทั้ง 4 มีความแปรผันไปในทิศทางเดียวกัน จึงอาจกล่าวได้ว่า กลุ่มครูที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำมีแนวโน้มที่จะมีความเชื่ออำนาจในตน ทัศนคติต่อสภาพการทำงานและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำไปด้วยตามลำดับ โดยครูที่มีลักษณะเช่นนี้จะเป็นครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำงานในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง และครูที่สอนชั้นหน้าที่เคมิไม่เกิน 10 ปี

ลักษณะของครูที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมต่ำ ผลการวิจัยในส่วนของการศึกษาความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมของครูที่ลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความรู้สึกด้านนี้ต่ำคือครูผู้ชาย วุฒิสุง ในกลุ่มครูประจำชั้น (กฏตาราง 5) เมื่อพิจารณาไปถึงความสัมพันธ์กับจิตลักษณะอีก 3 ด้าน ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกคงได้กล่าวไปแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มครูประจำชั้นความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนมีค่าสหสัมพันธ์กับความเชื่ออำนาจในตนและความภาคภูมิใจในตน เท่ากับ .28 และกับทัศนคติต่อสภาพการทำงานเท่ากับ .41 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูผู้ชาย วุฒิสุง ที่ทำหน้าที่ครูประจำชั้น นอกจากจะมีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำแล้ว ยังมีแนวโน้มที่จะมีจิตลักษณะอื่นต่ำตามไปด้วย

ลักษณะของครูที่มีทัศนคติต่อสภาพการทำงานต่ำ ทัศนคติต่อสภาพการทำงานเป็นจิตลักษณะที่แสดงความแปลกแยกอีกประการหนึ่งซึ่งงานวิจัยนี้นำมาวัดร่วมกับจิตลักษณะอื่น 3 ด้าน ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีทัศนคติต่อการทำงานต่ำ คือ ครูผู้ชาย วุฒิสุง และครูผู้หญิง วุฒิต่ำ ซึ่งพบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่มีลักษณะพิเศษบางประการ เช่นครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง โรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง นอกจากนั้นยังพบว่าครูผู้ชายในกลุ่มที่มีบ้านไกลโรงเรียน มีทัศนคติต่ำ ต่ำกว่าครูผู้หญิง ในขณะที่ในกลุ่มครูที่มีบ้านใกล้โรงเรียน ครูผู้หญิงซึ่งมีวุฒิต่ำ เป็นกลุ่มที่มีทัศนคติต่ำ ต่ำกว่าครูผู้ชายวุฒิต่ำ และสุดท้ายพบว่า ครูประจำชั้นซึ่งอายุน้อย และครูประจำวิชาที่อายุมากเป็นผู้มีทัศนคติต่ำ ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับครูประจำชั้นอายุมากในกลุ่มรวม

ด้วยผลการวิจัยดังกล่าวมาแสดงให้เห็นว่าครูในสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีเพศ อายุและ วุฒิต่างกันมีความแปลกแยกในการทำงานสูงต่างกันดังนี้คือ ครูผู้หญิงวุฒิต่ำ และครูผู้ชายวุฒิสุง เป็นกลุ่มที่มีความแปลกแยกทั้งสี่ด้านสูงมากกว่าครูลักษณะอื่น ส่วนครูที่จัดว่ามีความแปลกแยกสูงปานกลาง เนื่องจากพบว่ามีค่าแปลกแยกสูงกว่าครูลักษณะอื่นสองด้าน ได้แก่ ครูลักษณะต่อไปนี้เป็นครูผู้หญิงอายุน้อย วุฒิต่ำ ครูผู้ชาย อายุมาก วุฒิต่ำ เมื่อพิจารณาด้วยตัวแปรอิสระ 3 ด้าน กับครูผู้ชาย และครูวุฒิต่ำ เมื่อพิจารณาด้วยตัวแปรอิสระด้านเดียว

ลักษณะครูที่มีพฤติกรรมการทำงานต่ำ

จากการศึกษาผลการวิจัยเกี่ยวกับการทำงานของครูทำให้ได้ข้อสรุปว่า แม้ครูจะตระหนักดีว่าสังคมมีความคาดหวังในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนอย่างไรก็ตาม แต่ด้วยอุปสรรคมากมายทั้งด้านจิตใจ สังคมและกายภาพ ทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนเองและผู้อื่นคาดหวังได้ งานวิจัยนี้อาจไม่สามารถตอบปัญหาได้โดยตรงว่าจะอะไรคืออุปสรรคเหล่านั้น แต่สิ่งที่งานวิจัยสนใจศึกษาคือครูลักษณะใดที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อความกระจ่างของปัญหานี้ จึงได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครูสองด้าน ด้านที่หนึ่ง คือลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง ด้านที่สอง คือจิตลักษณะที่ตรงข้ามกับความแบ่ลกแยก โดยพฤติกรรมที่นำมาศึกษานี้มี 3 ด้าน คือ พฤติกรรมการสอน พฤติกรรมการอบรมจริยธรรมแก่นักเรียน 2 ด้านนี้ได้จากการรายงานของตัวครูเอง และพฤติกรรมการทำงานของครูตามคำรายงานของหัวหน้างาน ผลการวิจัยที่สำคัญของแต่ละด้านมีดังนี้

พฤติกรรมการสอน มีประเด็นสำคัญประการที่หนึ่งคือในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับลักษณะชีวสังคม ด้านเพศ อายุ และวุฒิ พบว่าครูที่มีพฤติกรรมด้านนี้ต่ำได้แก่ครูผู้ชาย พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม และครูที่มีวุฒิต่ำซึ่งพบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีสมร พุ่มสะอาด (2530) ที่ศึกษาปัจจัยอันเกี่ยวข้องกับคุณภาพของครูประถมศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 60 คน ด้วยการสัมภาษณ์ครูและศึกษานิเทศก์ พบว่าครูในลักษณะเดียวกันนี้เป็นผู้มีคุณภาพการทำงานต่ำกว่าครูกลุ่มอื่นเช่นเดียวกัน ประการที่สอง เมื่อพิจารณาพฤติกรรมตามความแตกต่างของจิตลักษณะพบว่า ครูที่มีพฤติกรรมการสอนต่ำ คือครูที่มีจิตลักษณะแต่ละด้านคือความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตน และความรู้สึกเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนจากสังคมต่ำ เมื่อพิจารณาครั้งละหนึ่งตัวแปร แต่เมื่อพิจารณาครั้งละสองตัวแปรพร้อมกันพบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำบวกกับมีจิตลักษณะตัวใดตัวหนึ่งในอีกสองตัวคือความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้สึกเกี่ยวกับการได้รับความสนับสนุนต่ำด้วย เป็นผู้มีพฤติกรรมการสอนต่ำกว่าครูลักษณะอื่น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับสภาวะจิตใจในการทำงานตาม ทาหน้าที่ครูของบลาส (Blase, 1986 : 13 - 39) โดยการสัมภาษณ์ครูประถมและมัธยมศึกษาในสหรัฐอเมริกาทั้งชายและหญิงจำนวน 392 คน พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะกดดันมีหลายปัจจัย เช่นการถูกควบคุมเวลาทำงาน การถูกแทรกแซงการสอน ปริมาณงานมีมากเกินไป เป็นต้น

และผลที่เกิดจากการมีสภาวะกดดันทางจิตคือการโกรธแค้นอื่น ซึมเศร้า กระวนกระวายใจ เจ็บป่วย และประณามตนเอง ลักษณะเหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัญหาของการทำงานทั้งสิ้น

เมื่อพิจารณาเชื่อมโยงไปถึงผลการวิจัยในส่วนของลักษณะทางชีวสังคมของครูที่มีจิตลักษณะต่ำ ซึ่งได้แก่ครูผู้หญิง วุฒิต่ำ และครูผู้ชาย วุฒิต่ำ โดยครูผู้หญิง วุฒิต่ำนั้น มีจิตลักษณะต่ำในด้านความเชื่ออำนาจในตน และความภาคภูมิใจในตนเอง รวมทั้งทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ครูผู้ชาย วุฒิต่ำ ด้านความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนในการทำงาน รวมทั้งทัศนคติต่อสภาพการทำงาน เมื่อนำมาสัมพันธ์กับผลการวิจัยในส่วนพฤติกรรมการสอนนี้ทำให้เห็นได้ว่า ครูวุฒิต่ำ ที่เป็นผู้หญิง และมีจิตลักษณะดังกล่าวต่ำ เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการสอนต่ำ ส่วนครูผู้ชายซึ่งได้ชื่อว่ามีพฤติกรรมการสอนต่ำเช่นเดียวกันนั้น คือ ครูผู้ชาย ซึ่งมีวุฒิต่ำ และมีจิตลักษณะดังกล่าวต่ำ ทำให้กล่าวโดยรวมในที่นี้ได้ว่า ครูที่มีพฤติกรรมการสอนต่ำหรือนัยหนึ่งมีปัญหาด้านการสอนสูงกว่าครูลักษณะอื่น ได้แก่ ครู 2 ลักษณะต่อไปนี้คือ ครูผู้หญิง วุฒิต่ำ ที่มีความเชื่ออำนาจในตน และความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ กับครูผู้ชาย วุฒิต่ำ ซึ่งมีความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้สึกได้รับการสนับสนุนในการทำงานต่ำ ผลการวิจัยเช่นนี้เป็นผลการวิจัยแรก ๆ ของไทยที่ศึกษาพฤติกรรมการสอนในแง่ที่สัมพันธ์กับลักษณะทางชีวสังคมและจิตลักษณะของความแปลกแยกไปพร้อมกัน ในอดีตที่ผ่านมางานวิจัยในประเทศไทยสนใจศึกษาอยู่เฉพาะความถี่ของการแสดงพฤติกรรมการสอนแต่ละพฤติกรรมในชั้นเรียน โดยใช้ตัวแปร เพศ อายุ วุฒิ สาขาวิชาที่สอนหรือประสบการณ์การทำงานเป็นเกณฑ์จำแนกครู งานวิจัยเช่นนี้มีมากกว่า 10 เรื่อง เช่นงานของ กรวัณย์ เสงพานิช (2528)

พฤติกรรมการอบรมจริยธรรม ในส่วนของการอบรมจริยธรรมให้นักเรียน ผลการวิจัยนี้พบว่า ประการแรก ครูที่มีพฤติกรรมด้านนี้มีสองลักษณะเช่นเดียวกัน ลักษณะแรกคือ ครูผู้ชาย ซึ่งพบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม กับครูที่มีอายุน้อยพบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 9 กลุ่ม ประการที่สอง ครูที่มีพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมต่ำ คือครูที่มีความภาคภูมิใจในตนและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมต่ำเมื่อพิจารณาครั้งละหนึ่งด้าน ผลนี้พบเกือบทุกกลุ่มย่อย

เมื่อพิจารณาเชื่อมโยงไปถึงผลการวิจัยลักษณะทางชีวสังคมของครูที่มีจิตลักษณะต่างกัน พบว่าครูที่มีความภาคภูมิใจในตนและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำ ซึ่งจิตลักษณะทั้งสองนี้มีบทบาทสำคัญต่อการอบรมจริยธรรม ได้แก่ ครูผู้ชาย วุฒิต่ำ ส่วนครูผู้ชายวุฒิต่ำ กับครูผู้หญิงวุฒิต่ำ

เป็นผู้มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำด้านเดียว เมื่อพิจารณาด้วยลักษณะชีวสังคม 2 ด้าน แต่ถ้าพิจารณา 3 ด้าน พบว่า ครูผู้ชาย อายุมาก แต่วุฒิต่ำในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง และสอนซ้ำหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี เป็นผู้มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ เมื่อพิจารณาร่วมกับผล 2 ประการของพฤติกรรมกรอบมจริยธรรม ทำให้เห็นว่า ผลการวิจัยทั้งหมดสอดคล้องกันในเรื่องเพศ แต่ไม่สอดคล้องด้านอายุ อย่างไรก็ตาม เมื่อย้อนไปพิจารณารายละเอียดของครูที่มีความภาคภูมิใจต่ำได้พบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุคือพบว่า ครูผู้ชายที่มีวุฒิสสูง ซึ่งมีจิตลักษณะด้านนี้ต่ำ มาจากกลุ่ม 2 กลุ่ม คือครูอายุราชการน้อย และมีบุตรน้อย เมื่อเป็นเช่นนี้จึงสรุปได้ว่า ครูที่มีพฤติกรรมกรอบมจริยธรรมต่ำกว่าครูลักษณะอื่น คือครูผู้ชาย วุฒิสสูง ซึ่งมีความภาคภูมิใจและ ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มครูที่มีอายุราชการน้อย

พฤติกรรมการทำงานของครูตามคำรายงานของหัวหน้า ในส่วนนี้ได้ผลการวิจัยดังนี้ ประการแรกพบว่า ครูผู้ชายซึ่งมีลักษณะต่อไปนี้สามลักษณะ เป็นผู้หัวหน้างานรายงานว่าปฏิบัติงานในหน้าที่ครูต่ำกว่าครูลักษณะอื่น คือ ครูผู้ชาย อายุน้อย และวุฒิต่ำ ครูผู้ชาย อายุมาก ทั้งวุฒิต่ำและสูง โดยพบผลจากครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูงกับครูที่มีบ้านอยู่ใกล้โรงเรียน ประการที่สอง ในส่วนของจิตลักษณะกับพฤติกรรมด้านนี้พบว่า ครูที่มีพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างานต่ำ คือ ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ และครูที่มีความรู้สึกที่ได้รับการสนับสนุนต่ำ เมื่อพิจารณาแยกกัน

สำหรับครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ คือ ครูผู้หญิง อายุน้อย และวุฒิต่ำ เมื่อพิจารณาครั้งละสามตัวแปร และครูผู้หญิงวุฒิต่ำ เมื่อพิจารณาครั้งละสองตัวแปร ส่วนครูที่มีความรู้สึกได้รับการสนับสนุนต่ำ คือครูผู้ชาย วุฒิสสูง คงได้กล่าวไปแล้วจึงเห็นได้ว่า ผลการวิจัยในเรื่องลักษณะครูที่ได้รับการรายงานว่ามีพฤติกรรมต่ำนั้นสอดคล้องกับลักษณะครูที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนต่ำ เมื่อพิจารณาลักษณะเพศ และวุฒิ เพียงสองตัวแปร แต่ไม่สอดคล้องกับลักษณะครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำทั้งหมด จึงสรุปได้ว่า ครูผู้ชาย ที่มีวุฒิสสูง ซึ่งมีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำ และครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามการประเมินของหัวหน้างานต่ำ

สรุปความสอดคล้องของลักษณะครูที่มีพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมที่ครูเป็นผู้รายงานกับพฤติกรรมการทำงานที่หัวหน้างานเป็นผู้รายงานค่า ได้ดังนี้คือ ประการแรก การวิเคราะห์ผลทั้งสามพฤติกรรมสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ โดยระบุได้ตรงกันว่าครูผู้ชาย วุฒิสอง ซึ่งมีความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนค่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมทั้ง 3 ค่าทุกด้าน โดยการวิเคราะห์ในส่วนพฤติกรรมการสอนสามารถระบุลักษณะชีวสังคมและจิตลักษณะของครูที่มีพฤติกรรมการสอนค่าได้มากที่สุด ในต่างประเทศมีการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครู โดยใช้การให้หัวหน้างานเป็นผู้รายงานอยู่บ้าง เช่น งานวิจัยของ เมดลีย์ (Medley, 1987) ที่ศึกษาความเที่ยงตรงของการประเมินพฤติกรรมการทำงานของครูโดยครูใหญ่ ใช้ครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา 46 คน ครูที่ถูกประเมิน 322 คน โดยให้ประเมินพฤติกรรมสามด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการอบรมจริยธรรมแก่นักเรียน และด้านความสัมพันธ์กับครูคนอื่น พบว่าความเที่ยงตรงของการประเมินค่อนข้างต่ำ โดยค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการประเมินกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในชั้นเรียนที่ครูที่ถูกประเมินการสอนเท่ากับ .20 ในปีเดียวกันชิสซอม (Chissom, 1987 : 248 - 253) ได้ศึกษาปริมาณการกระทำพฤติกรรมของครูประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานในแต่ละวัน โดยการสังเกตพฤติกรรมและสัมภาษณ์ครูประถมศึกษา 5 คน อย่างเจาะลึก พบว่าครูใช้เวลาทำงานอยู่ในโรงเรียน 8 ชั่วโมง 25 นาทีต่อวัน ในจำนวนนี้ 48.5% เป็นการจัดกิจกรรมศูนย์การเรียนรู้ 26.5% สำหรับการสอนโดยตรง 10.6% สำหรับการเตรียมกิจกรรม 2.1% สำหรับการทบทวนให้แก่ นักเรียน 1.8% สำหรับการสอบและการปรับปรุงหรือสอนซ่อมเสริม ซึ่งเป็นการวิจัยในลักษณะเดียวกับที่กรมสามัญศึกษาของไทยเคยศึกษาไว้เมื่อปี พ.ศ. 2520 โดยใช้ทั้งวิธีการสังเกต สัมภาษณ์ และแบบสอบถามจากครูประถมศึกษาจำนวน 1,524 คน (กรมสามัญศึกษา, 2520) อันเป็นการบรรยายภาพให้เห็นกิจกรรมของครูที่กระทำในแต่ละวัน ยังไม่ได้อธิบายความแตกต่างของพฤติกรรมดังที่งานวิจัยนี้กระทำ นอกจากนั้นจากการศึกษาของแวนซ์และคณะ (Vance et al., 1988) ซึ่งศึกษาความเที่ยงตรงทางโครงสร้างของการประเมินความสามารถในการทำงานที่ได้จากการรายงานของตนเอง การรายงานของหัวหน้าและของเพื่อน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานในโรงงานสร้างเครื่องบินในสหรัฐอเมริกา จำนวน 256 คน พบว่าทั้งสามวิธีนี้ให้ข้อมูลการประเมินพฤติกรรมได้เที่ยงตรงพอ ๆ กัน แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันอยู่บ้างตามลักษณะงานแต่ละหน้าที่

ประการที่สอง นอกจากจะพบว่า ครูผู้ชาย วุฒิสอง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ต่ำกว่าครูลักษณะอื่นแล้ว ในด้านจิตลักษณะ การศึกษาส่วนนี้ยังระบุได้ว่า ครูที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมต่ำ เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานต่ำทั้ง 3 ด้าน รองลงมาคือความเชื่ออำนาจในตน และความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งถ้ามีด้านใดด้านหนึ่งต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำทั้ง 2 ด้าน ตัวแปรที่เกี่ยวกับความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนนี้ รัสเซลล์ และคณะ (Russell et al., 1987 : 269 - 274) เคยศึกษาในงานวิจัยเกี่ยวกับสภาวะตึงเครียดในการทำงาน การสนับสนุนจากสังคม และอาการผิดปกติทางจิตและกายของครูประถมและครูมัธยมศึกษาในรัฐไอโอวา สหรัฐอเมริกา จำนวน 316 คน พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำนายสภาวะตึงเครียดได้ 5.0 - 6.3%

ความสำคัญของความเชื่ออำนาจในตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของครู

ความเชื่ออำนาจในตนเป็นจิตลักษณะหนึ่งในสี่ด้านที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกในการทำงาน ซึ่งจากผลการวิจัยทั้งส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ภาพประกอบ 5, 6 และ 7) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (คูตาราง 30) แสดงให้เห็นว่าความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะด้านอื่นและพฤติกรรมการทำงานสูงมาก จึงนำมากล่าวไว้เป็นพิเศษในที่นี้

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ และเมื่อพิจารณาพร้อมกับจิตลักษณะอื่นคือความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมและความภาคภูมิใจในตนเอง ก็พบว่า ถ้าครูมีความเชื่ออำนาจในตนสูงในขณะที่มีจิตลักษณะอื่นต่ำก็ยังคงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูลักษณะอื่น แต่ถ้าครูมีความเชื่ออำนาจในตนต่ำในขณะที่มีจิตลักษณะอื่นสูงจะมีพฤติกรรมทั้งสองด้านต่ำ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความเชื่ออำนาจในตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องความต้องการควบคุมเหตุการณ์และความสามารถในการทำงานของเบอร์เกอร์ (Burger, 1985 : 1520 - 1533) ที่ศึกษาจากนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 34 - 85 คน โดยแบ่งเป็นการทดลองย่อย ๆ ถึง 6 ครั้ง พบว่า ผู้ที่มีความต้องการควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ สูงเป็นผู้ที่มีความปรารถนาและคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของตนสูง และการคาดหวังนี้มีลักษณะที่ตรงกับความเป็นจริงด้วย นอกจากนั้นยังเป็นผู้ที่ใช้ความมานะพยายามทำงานซึ่งจัด

ว่าเป็นงานยากหรืองานที่ท้าทายความสามารถมากกว่าพวกที่มีความรู้ลึกด้านการควบคุมตัว //

งานวิจัยอีกชิ้นหนึ่งที่ศึกษาความเชื่ออำนาจในตนร่วมกับจิตลักษณะและตัวแปรอื่น ๆ หลายมิติ คืองานของ จินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) ซึ่งศึกษาจากข้าราชการพลเรือนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 1,253 คน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุมาก (อยู่ระหว่าง 40 - 60 ปี) มีความเชื่ออำนาจในตนเองมากกว่าข้าราชการที่อายุน้อย (24 - 39 ปี) และอายุน้อย (24 ปีลงมา) อันเป็นข้อค้นพบที่ไม่ตรงกับงานวิจัยนี้ ทั้งนี้เนื่องมาจากข้าราชการที่นำมาศึกษาเป็นข้าราชการจากกระทรวงต่าง ๆ คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงการคลัง ถึงแม้ว่าข้าราชการเหล่านั้นจะทำงานภายใต้ระบบระเบียบอันแน่นอนตายตัวของงานราชการเช่นเดียวกัน แต่การมีอาวุโสสูง มีการศึกษาสูงในกระทรวงเหล่านั้นย่อมมีโอกาสที่จะได้ทำงานในตำแหน่งสูงซึ่งมีอำนาจในการบังคับบัญชาเพิ่มขึ้นไปด้วย จึงมีความเชื่ออำนาจในตนสูง //

ส่วนในงานวิจัยนี้พบว่า ครูที่มีอายุน้อย มีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าครูที่มีอายุมาก แสดงให้เห็นว่าครูรุ่นใหม่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าครูรุ่นเก่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูเพศชายที่มีวุฒิทางการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี ในประเด็นเรื่องระดับการศึกษา//จินตนา บิลมาศ พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาสูง มีความเชื่ออำนาจในตนมากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยนี้เฉพาะในกลุ่มของครูผู้หญิง อายุน้อย ซึ่งอาจเกิดจากการมีความรู้ความสามารถและความหวังที่จะก้าวหน้าในอาชีพการงานสูง ทำให้เชื่อว่าตนเองสามารถสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ส่วนผลกลับกันกับงานวิจัยนี้ในกลุ่มครูผู้ชาย อายุน้อย และครูผู้หญิง อายุมาก โดยครูทั้งสองกลุ่มครูที่มีการศึกษาค่ำมีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าผู้มีการศึกษาสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการรับราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร นั้น การมีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาตรีขึ้นไปก็ไม่ได้เอื้ออำนวยให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ครูต่างไปจากผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาแต่อย่างใด ในขณะที่ครูวุฒิต่ำยังมีความหวังในการศึกษาต่อหรือความก้าวหน้าในงานอยู่มาก ซึ่งผลวิจัยชี้ชัดในกลุ่มครูผู้ชาย อายุน้อย และครูผู้หญิง อายุมาก นอกจากนั้น จินตนา ยังพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาพจิตในระดับสูง (ค่าอาร์ของกลุ่มน้อยต่าง ๆ อยู่ระหว่าง -.30 ถึง -.51) โดยหมายความว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงจะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตน้อย (คะแนนจากการวัดสุขภาพจิตต่ำแสดงว่ามีสุขภาพจิตดี) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อสภาพการทำงานในระดับสูงเช่นเดียวกัน (ค่าอาร์ที่ปรากฏในกลุ่มน้อยต่าง ๆ อยู่ระหว่าง .30 ถึง .50) ซึ่งเป็นผลการวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยนี้

ยิ่งกว่านั้น ผลการวิจัยในส่วนของพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างานของครูที่มีจิตลักษณะต่างกัน ผลการวิจัยได้บ่งชี้ว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงได้รับการรายงานว่ามีพฤติกรรมการทำงานในทางพึงปรารถนาสูง และถ้ามีความเชื่ออำนาจในตนต่ำก็ถูกรายงานว่ามีพฤติกรรมการทำงานต่ำ แสดงให้เห็นว่าพวกครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงเป็นผู้ทำงานจริงจัง ขยันขันแข็งและหวังผลให้เกิดมากจนหัวหน้างานสังเกตเห็นได้ชัด

กล่าวได้ว่าในจำนวนจิตลักษณะทั้ง 4 ด้าน ที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกในการวิจัยนี้ ความเชื่ออำนาจในตนมีบทบาทเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะอื่นและพฤติกรรมการทำงานของครูมากกว่าจิตลักษณะอื่น

การมุ่งกระทำหน้าที่ครูในฐานะตัวเชื่อมโยงจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงาน

การมุ่งกระทำหน้าที่คือความโน้มเอียงของความรู้สึกที่จะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในเรื่องที่ศึกษานั้น การมุ่งกระทำหน้าที่จึงมีความสำคัญในฐานะเป็นตัวบ่งชี้ทิศทางของพฤติกรรมหรือเป็นตัวเชื่อมโยงจิตลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล

ในการวิจัยนี้การมุ่งกระทำหน้าที่ครูมาศึกษาในฐานะเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงาน ผลการวิจัยสำคัญที่พึงนำมากล่าวมี 3 ประการ ประการแรก ผลในส่วนของการมุ่งกระทำกับลักษณะชีวสังคมพบว่า ครูที่มีการมุ่งกระทำหน้าที่สูงมี 4 ลักษณะ คือ ครูผู้ชาย วุฒิต่ำ ครูผู้หญิง วุฒิต่ำ และครูอายุมาก ส่วนกลุ่มที่มีการมุ่งกระทำหน้าที่ต่ำมี 2 กลุ่ม คือ ครูผู้ชาย วุฒิต่ำ และครูอายุน้อย สำหรับกลุ่มที่มีการมุ่งกระทำสูงบางกลุ่มยังเป็นผู้ที่มีจิตลักษณะอื่นสูงด้วย คือ ครูผู้ชาย วุฒิต่ำ เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตน ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนและทัศนคติต่อสภาพการทำงานสูงด้วย ส่วนครูผู้หญิง วุฒิต่ำ มีความภาคภูมิใจในตนเอง ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน สูง และครูอายุมากมีพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูง โดยครูที่มีการมุ่งกระทำต่ำคือครูผู้ชาย วุฒิต่ำ มีจิตลักษณะอื่นต่ำถึง 3 ด้าน ประการที่สอง ในส่วนของการมุ่งกระทำหน้าที่กับจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบของความแปลกแยก พบว่า ครูที่มีการมุ่งกระทำหน้าที่สูง คือครูที่มีจิตลักษณะ 4 แบบต่อไปนี้คือ มีความเชื่ออำนาจในตนสูงบวกกับความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนสูง มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงบวกกับความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำ เมื่อพิจารณาพร้อมกัน 2 ตัวแปร แต่เมื่อพิจารณาครั้งละหนึ่งตัวแปร ก็พบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจ

ในตน หรือความภาคภูมิใจในตนสูงเพียงด้านเดียวก็มีการมุ่งกระทำหน้าที่สูงเช่นกัน และเมื่อศึกษาปริมาณการทํานายการมุ่งกระทำโดยจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบของความแปลกแยกพบว่าปริมาณการทํานายอยู่ระหว่าง 53% - 18% ซึ่งจัดว่าเป็นปริมาณการทํานายที่สูงมาก โดยมีตัวทํานายสำคัญคือทัศนคติต่อสภาพการทำงาน รองลงมาคือความภาคภูมิใจในตนเอง นอกจากนั้นผลของการศึกษาปฏิสัมพันธ์ของการมุ่งกระทำหน้าที่กับจิตลักษณะทั้ง 4 ด้านแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงทั้งสิ้น (ดูตาราง 32) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสัมพันธ์กับความเชื่ออำนาจในตนซึ่งเป็นจิตลักษณะที่เด่นที่สุดในจำนวนจิตลักษณะทั้ง 4 ดังกล่าวไปแล้ว พบว่าในกลุ่มรวมตัวแปรทั้งสองมีค่าอาร์เท่ากับ .36 และผลที่ปรากฏจากกลุ่ม 22 กลุ่ม อยู่ระหว่าง .28 ถึง .42 แสดงให้เห็นว่า ความแปลกแยกมีอิทธิพลต่อการมุ่งกระทำหน้าที่ในระดับสูง ประการที่สาม ในส่วนของการมุ่งกระทำหน้าที่กับพฤติกรรมการทำงานทั้งสามด้าน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการมุ่งกระทำหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน (ดูตาราง 31) โดยมีความสัมพันธ์กับการอบรมจริยธรรมสูงสุด (ค่าอาร์ในกลุ่มรวมเท่ากับ .33 และจากกลุ่มย่อย 22 กลุ่ม อยู่ระหว่าง .26 ถึง .47) รองลงมาคือความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอน (ค่าอาร์ในกลุ่มรวมเท่ากับ .20 และผลซึ่งมีนัยสำคัญปรากฏในกลุ่มย่อย 19 กลุ่ม อยู่ระหว่าง .16 ถึง .34) และต่ำสุดคือความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ได้จากการรายงานของหัวหน้างาน (ค่าอาร์ในกลุ่มรวมเท่ากับ .14 และผลซึ่งมีนัยสำคัญปรากฏในกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม อยู่ระหว่าง .13 ถึง .24) แสดงให้เห็นว่าเมื่อค่าการมุ่งกระทำหน้าที่เปลี่ยนแปลง ค่าของการอบรมจริยธรรมแก่นักเรียน การสอนและการทำงานของครูตามการประเมินของหัวหน้างานจะเปลี่ยนแปลงตามกันมากน้อยตามลำดับ

ด้วยผลทั้งสามประการดังกล่าวจึงอภิปรายพบหาการเชื่อมโยงของการมุ่งกระทำหน้าที่ที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานดังนี้ ประเด็นที่หนึ่ง ในส่วนของพฤติกรรม การอบรม จริยธรรม กล่าวได้ว่าในขณะที่การมุ่งกระทำหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์อย่างมากกับการอบรมจริยธรรม การมุ่งกระทำหน้าที่ยังมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนและความภาคภูมิใจในตนเองเช่นเดียวกัน ฉะนั้นจิตลักษณะของความแปลกแยกทั้งสามนี้จึงสัมพันธ์กับพฤติกรรม การอบรมจริยธรรม นอกจากนั้นยังได้พบว่า จิตลักษณะของความแปลกแยกทั้งหมดยกเว้นความ เชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรม การอบรมจริยธรรม จึงกล่าวได้ว่าจิตลักษณะของ ความแปลกแยกอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการอบรมจริยธรรมแก่นักเรียน โดยผ่านการมุ่งกระทำ มีแต่ความเชื่ออำนาจในตนเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับพฤติกรรมด้านนี้

ประเด็นที่สอง ในส่วนของพฤติกรรมการสอน กล่าวได้ว่าการมุ่งกระทำหน้าที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนและจิตลักษณะทั้ง 4 อย่างชัด นอกจากนั้น จิตลักษณะทั้ง 4 ยังมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรมการสอนอีกด้วย เพราะฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า นอกจากจิตลักษณะทั้ง 4 จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูโดยผ่านการมุ่งกระทำหน้าที่แล้วยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนโดยตรงอีกด้านหนึ่ง

สรุปได้ว่า การมุ่งกระทำหน้าที่เป็นตัวแปรที่ชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มของพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมของครูได้ในระดับสูง และมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางสำคัญระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการอบรมจริยธรรม แต่สำหรับความแปลกแยกด้านอื่นกับพฤติกรรมการมุ่งกระทำหน้าที่อาจไม่มีความจำเป็นนักเนื่องจากตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันโดยตรงอยู่แล้ว

ลักษณะของครูและโรงเรียนกับความแปลกแยกและพฤติกรรมการทำงาน

การอภิปรายในส่วนนี้จะได้พิจารณาว่า เมื่อแบ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดออกตามตัวแปรที่เป็นลักษณะของโรงเรียนก็ดี ลักษณะของครูก็ดี มีผลการวิจัยในกลุ่มย่อยที่แบ่งด้วยตัวแปรตัวเดียวกัน กลุ่มใดบ้างที่ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านชีวสังคมกับความแปลกแยก ลักษณะชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงานและความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันระหว่างกลุ่มย่อยอย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางปฏิบัติต่อไป สำหรับตัวแปรที่นำมาใช้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มย่อยต่าง ๆ มี 10 ตัว คือ หนึ่ง ขนาดโรงเรียน สองอัตราส่วนของครูต่อนักเรียน สามอัตราส่วนห้องเรียนต่อนักเรียน สี่ย่านที่ตั้งของโรงเรียน ห้าอายุราชการ หกหน้าที่การสอน เจ็ดสอนชั้นหน้าที่เดิม แปดระยะเวลาเดินทางระหว่างบ้านกับโรงเรียน เก้าสถานภาพสมรส และสิบจำนวนบุตรที่ยังอยู่ในความดูแล โดยจัดกลุ่มตัวแปร 3 ลักษณะใหญ่ ๆ กลุ่มแรกคือครูที่อยู่ในสภาพโรงเรียนต่างกัน ได้แก่ตัวแปรหนึ่งถึงสี่ กลุ่มที่สอง ลักษณะของครูกับอาชีพ ได้แก่ตัวแปรที่ห้าถึงแปด และกลุ่มที่สาม ได้แก่ลักษณะส่วนตัวของครู ได้แก่ตัวแปรที่เก้าและสิบ การอภิปรายผลในส่วนนี้จะกระทำโดยยึดลักษณะของกลุ่มทั้งสามนี้เป็นหลัก

ครูที่อยู่ในสภาพโรงเรียนต่างกัน ผลการวิจัยในส่วนนี้แยกกล่าวตามกลุ่มย่อยของตัวแปรหนึ่งถึงสี่ ดังนี้

ครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน จากกลุ่มตัวอย่างรวม 405 คน เมื่อแบ่งด้วยจำนวนนักเรียน จะได้ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีนักเรียนไม่เกิน 400 คน จำนวน 160 คน (เท่ากับ 40% ของผู้ถูกศึกษา) และในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งมีนักเรียนมากกว่า 800 คน จำนวน 245 คน (เท่ากับ 60% ของผู้ถูกศึกษาทั้งหมด) ผลการวิจัยมีดังนี้คือ

ในกลุ่มครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่ สามารถระบุได้ว่าจิตลักษณะและพฤติกรรมของครูกลุ่มนี้แปรปรวนตามลักษณะเพศ อายุ และวุฒิได้มากกว่าครูจากโรงเรียนขนาดเล็ก คือพบว่าครูผู้หญิง อายุน้อย วุฒิต่ำ มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำ ครูผู้ชาย อายุมาก วุฒิต่ำ มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ครูผู้หญิง วุฒิต่ำมีความเชื่ออำนาจในตนเองและทัศนคติต่อสภาพการทำงานต่ำ 2 ด้าน ครูอายุน้อยมีพฤติกรรมการอบรมจรรยาบรรณต่ำ และครูผู้ชายในกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมการสอนต่ำ ในด้านความแตกต่างตามจิตลักษณะพบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำพร้อมกับมีจิตลักษณะอื่นสูงหรือไม่ก็ตาม ครูนั้นมีการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการสอนต่ำ ส่วนพฤติกรรมอีก 2 ด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าความเชื่ออำนาจในตนเองมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของครูในกลุ่มนี้

ส่วนผลจากครูโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่พบความแตกต่างสำคัญเกี่ยวกับลักษณะชีวสังคมของความแปลกแยกในการทำงานพบแต่ด้านพฤติกรรมการสอนว่า ครูวุฒิต่ำเป็นผู้มีพฤติกรรมนี้ต่ำ ส่วนความสัมพันธ์ของจิตลักษณะกับพฤติกรรมพบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำเป็นผู้มีการมุ่งกระทำหน้าที่ และพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของหัวหน้างานต่ำ ครูที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำมีพฤติกรรมการสอนและการอบรมจรรยาบรรณต่ำ ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ และครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำมีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำ เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการสอนต่ำ รวมทั้งครูที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำด้านเดียวกันมีพฤติกรรมการอบรมจรรยาบรรณต่ำด้วย นอกจากนั้นความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนยังเป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการอบรมจรรยาบรรณได้สูงสุดถึง 25% แสดงให้เห็นว่าความเชื่ออำนาจในตนเองและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ในขณะที่ความเชื่ออำนาจในตนเองเพียงด้านเดียวมีความสำคัญในกลุ่มครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่

ครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่างกัน นอกจากจำนวนนักเรียนในแต่ละโรงเรียนจะไม่เท่ากันแล้ว เมื่อพิจารณาในแง่อัตราเฉลี่ยระหว่างครูกับนักเรียนซึ่งแสดงให้เห็นถึงปริมาณความรับผิดชอบในแต่ละโรงเรียนยังแตกต่างกันอีกด้วย การวิจัยนี้แบ่งครูที่ถูกศึกษาออกเป็น 2 กลุ่มตามความแตกต่างของอัตราส่วนครูต่อนักเรียน ครูที่อยู่ในโรงเรียนซึ่งมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ คือ ครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนไม่เกิน 1 ต่อ 21 คน มีจำนวน 150 คน (เท่ากับ 37% ของผู้ถูกศึกษาทั้งหมด) และครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง คือมีครูต่อนักเรียนมากกว่า 21 คน จำนวน 255 คน (เท่ากับ 63% ของผู้ถูกศึกษาทั้งหมด)

ในกลุ่มครูจากโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความแปลกแยกและพฤติกรรมการทำงานพบแต่เพียงว่า ครูที่มีวุฒิค่าเป็นผู้มีพฤติกรรมการสอนต่ำ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแปรปรวนอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงานตามจิตลักษณะ ในกลุ่มครูจากโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ พบว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำมีการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมจากคำรายงานของหัวหน้าต่ำทั้งสองด้าน ครูที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำ มีพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมต่ำ และครูสองลักษณะคือ ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองบวกกับมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ กับครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองบวกกับมีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำ เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการสอนต่ำ และจิตลักษณะทั้ง 4 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมอบรมจริยธรรมได้ค่าสูงสุดถึง 26% ตัวทำนายสำคัญคือความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม

ส่วนการวิจัยในกลุ่มครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูงพบว่า ครูผู้หญิง วุฒิต่ำ เป็นผู้มีความแปลกแยกสูงหลายด้าน รองลงมาคือ ครูผู้หญิง อายุน้อย วุฒิต่ำ ครูผู้ชาย อายุมาก วุฒิต่ำ เมื่อพิจารณาด้วยเพศ อายุ วุฒิ และครูผู้ชาย วุฒิส่ง เมื่อพิจารณาด้วยเพศและวุฒิ กับพบว่า ครูอายุน้อยมีพฤติกรรมอบรมจริยธรรมต่ำ รวมแล้วพบความแปรปรวนอย่างมีนัยสำคัญเรื่องความแปลกแยก 2 ด้าน และพฤติกรรมการทำงาน 2 ด้าน ส่วนความสัมพันธ์ของจิตลักษณะกับพฤติกรรมพบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองกับความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ จะมีการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงานต่ำ และจิตลักษณะทำนายพฤติกรรมได้สูงสุดเพียง 8%

กล่าวได้ว่า ในกลุ่มครูจากโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง ความแปลกแยกและพฤติกรรมการทำงานจะแปรปรวนตามลักษณะของ เพศ อายุ และวุฒิมากกว่าครูจากโรงเรียน

ที่มีอัตราส่วนนี้ต่ำ โดยพบผลความแตกต่างของความแปลกแยก 2 ด้าน และพฤติกรรม 2 ด้าน ในกลุ่มครูจากโรงเรียนที่มีอัตราส่วนสูง แต่ในแง่ของความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานตามจิตลักษณะพบว่า พฤติกรรมการทำงานแปรปรวนตามจิตลักษณะในกลุ่มที่มีอัตราส่วนต่ำมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง นอกจากนี้จิตลักษณะยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้านในครูที่มาจากโรงเรียนซึ่งมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำมากกว่าครูในโรงเรียนซึ่งมีอัตราสูง แสดงให้เห็นว่าเมื่อพิจารณาเฉพาะ 2 กลุ่มเปรียบเทียบนี้ สามารถกล่าวได้ว่าครูที่ต้องรับผิดชอบนักเรียนจำนวนมากเป็นครูที่มีความแปลกแยกแตกต่างกันตามเพศ อายุ และวุฒิ สูงกว่าครูที่ต้องรับผิดชอบนักเรียนน้อย แต่เมื่อเกิดความแปลกแยกขึ้น ความแปลกแยกของครูที่ต้องรับผิดชอบนักเรียนน้อยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานมากกว่าครูที่รับผิดชอบนักเรียนจำนวนมาก

เมื่อพิจารณาขนาดของโรงเรียนร่วมกับอัตราส่วนของครูต่อนักเรียน พบว่ามีผลที่สอดคล้องกันดังนี้คือ ครูที่มาจากโรงเรียนขนาดเล็กและมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำนั้น ครูผู้หญิงเป็นผู้มีพฤติกรรมการสอนต่ำ และเมื่อครูมีความเชื่ออำนาจในตนเองและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านใดด้านหนึ่งต่ำ ครูนั้นก็จะมีพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมต่ำด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ครูผู้หญิง ในกลุ่มนี้ซึ่งมีความเชื่ออำนาจในตนเองหรือความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำ เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานต่ำ ส่วนครูในกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่และมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง พบว่าครูผู้หญิง วุฒิต่ำ มีความแปลกแยกสูงมากกว่าครูลักษณะอื่น ครูผู้ชายมีการสอนอยู่ในระดับต่ำ และครูอายุน้อยมีการอบรมจริยธรรมต่ำ กับพบว่าการมีความเชื่ออำนาจในตนเองและความภาคภูมิใจในตนเองด้านใดด้านหนึ่งต่ำ เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานต่ำด้วย นั้นย่อมแสดงว่า ครูผู้หญิง วุฒิต่ำ และครูผู้ชาย อายุมาก วุฒิต่ำ ตลอดจนครูผู้หญิง อายุน้อย วุฒิต่ำ เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าครูลักษณะอื่น ซึ่ง ผลเช่นนี้ไม่พบในครูกลุ่มเปรียบเทียบลักษณะตรงข้าม

ครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่างกัน อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนเป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงสภาพความหนาแน่นภายในห้องเรียนซึ่งเป็นความแออัดทางด้านกายภาพที่นักเรียนและครูในโรงเรียนต้องพบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การวิจัยนี้นำตัวแปรนี้แบ่งครูที่ถูกศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม คือครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ หมายถึงมีจำนวนนักเรียนในแต่ละห้องไม่เกิน 30 คน อย่างในกลุ่มนี้มีจำนวน 145 คน (คิดเป็น 36% ของผู้ถูกศึกษาทั้งหมด) และครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง หมายถึงมีจำนวนนักเรียนในแต่ละห้องมากกว่า

30 คน ตัวอย่างในกลุ่มนี้มี 260 คน (คิดเป็น 64% ของผู้ถูกศึกษาทั้งหมด) ลักษณะความแตกต่างในกลุ่มเปรียบเทียบทั้งสองมีดังนี้

ประการแรก ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความแปลกแยกและพฤติกรรมการทำงานตามลักษณะทางชีวสังคม ครูที่มีความแปลกแยกและพฤติกรรมการทำงานต่ำเป็นครูลักษณะเดียวกับผลที่พบในการศึกษาจากกลุ่มที่แบ่งด้วย ขนาดของโรงเรียนและอัตราส่วนครูต่อนักเรียนทั้งสองกลุ่ม ยกเว้นในเรื่องพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้าที่พบว่าครูผู้ชายถึง 3 ลักษณะย่อย เป็นกลุ่มที่ผลการวิจัยระบุว่ามีความผิดปกติในด้านนี้ต่ำ ในกลุ่มครูจากโรงเรียนที่มีอัตราส่วนต่ำ ประการที่สอง ผลการศึกษาความแปรปรวนของพฤติกรรมตามจิตลักษณะก็มีลักษณะเช่นเดียวกันกับอีกสองกลุ่ม ยกเว้นผลของการศึกษาของครูในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูงด้านพฤติกรรมการอบรมจรรยาบรรณพบว่าครูที่มีพฤติกรรมการอบรมจรรยาบรรณต่ำ คือครูที่มีความภาคภูมิใจในตนกับความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำเมื่อพิจารณาแยกกัน และด้านพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้าพบว่า ครูที่มีพฤติกรรมด้านนี้ต่ำ คือครูที่มีความภาคภูมิใจในตนต่ำ แสดงให้เห็นว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมและการมุ่งกระทำของครูในกลุ่มนี้ ในขณะที่ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมและความเชื่ออำนาจในตน มีความสำคัญในกลุ่มตรงข้าม

ครูในโรงเรียนที่ตั้งในย่านแออัดต่างกัน สภาพความแออัดทางกายภาพเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งที่เข้ามามีบทบาทเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ในสถานนั้น (ควงเคื่อน พันธุมาวิน, 2528 : 176) งานวิจัยนี้จึงใช้ตัวแปรสภาพความแออัดของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ แบ่งครูออกเป็น 2 กลุ่ม คือครูที่อยู่ในโรงเรียนซึ่งตั้งอยู่ในย่านแออัดน้อย จำนวน 194 คน (คิดเป็น 48% ของผู้ถูกศึกษาทั้งหมด) และครูที่อยู่ในโรงเรียนซึ่งตั้งอยู่ในย่านแออัดมาก จำนวน 211 คน (คิดเป็น 52% ของครูที่ถูกศึกษาทั้งหมด) ผลการวิจัยในครู 2 กลุ่ม มีดังนี้คือ ผลในกลุ่มครูจากโรงเรียนซึ่งตั้งอยู่ในย่านแออัดน้อยพบว่า ประการที่หนึ่งในด้านลักษณะชีวสังคมกับความแปลกแยก มีเพียงผลในส่วนทัศนคติต่อสภาพการทำงานที่พบว่า ครูผู้ชาย วุฒิสอง ที่มีจิตลักษณะด้านนี้ต่ำ ส่วนลักษณะชีวสังคมกับพฤติกรรมพบว่า ครูผู้ชาย วุฒิสอง มีการมุ่งกระทำต่ำ ครูวุฒิต่ำมีพฤติกรรมการสอนต่ำ ครูอายุน้อยมีพฤติกรรมการอบรมจรรยาบรรณต่ำ ประการที่สอง ด้านความแตกต่างของพฤติกรรมตามจิตลักษณะ พบว่าครูที่มีการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการอบรม และ

การสอนต่ำคือครูที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ประการที่สาม ตัวจิตลักษณะที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มนี้คือ ความเชื่ออำนาจในตนและทัศนคติต่อสภาพการทำงาน โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงกว่าอีกกลุ่มเปรียบเทียบถึง 1 เท่า และค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลก็สูงกว่าเช่นกัน

สำหรับผลในกลุ่มครูจากโรงเรียนย่านแออัดมาก มีประเด็นที่พื้งนำมากกล่าวได้ดังนี้ ประการที่หนึ่ง ด้านลักษณะชีวสังคมกับความแปลกแยกและพฤติกรรมที่พบต่างจากอีกกลุ่มเปรียบเทียบ คือทัศนคติต่อสภาพการทำงานต่ำ คือครูผู้หญิง วุฒิต่ำ และครูที่มีการมุ่งกระทำต่ำ คือครูอายุน้อย นอกนั้นไม่พบความแปรปรวนอย่างมีนัยสำคัญ ประการที่สอง พบว่าครูที่มีการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงานต่ำคือครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนและความภาคภูมิใจในตนเองต่ำเช่นเดียวกัน ประการที่สาม ตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญในการทำนายพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน ของครูกลุ่มนี้มีเพียง 1 ตัว คือความเชื่ออำนาจในตน โดยมีปริมาณการทำนายต่ำกว่าอีกกลุ่มเปรียบเทียบหนึ่ง อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่า การวิจัยแต่ละส่วนในครูสองกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันมากนัก

ดังนั้นจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า เมื่อขยายวงพิจารณาผลการวิจัยโดยเชื่อมโยงตัวแปรเกี่ยวกับสภาพของโรงเรียนที่ครูทำงานอยู่เข้าด้วยกัน ทำให้เห็นภาพรวมของการวิจัยดังนี้คือ ในกลุ่มครูซึ่งทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ตั้งอยู่ในย่านแออัดน้อย มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนและห้องต่อนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ พบว่า ครูที่มีวุฒิต่ำเป็นผู้ที่มีปัญหาด้านพฤติกรรมการสอนมากกว่าครูกลุ่มอื่น ส่วนความแปลกแยกและพฤติกรรมด้านอื่นไม่ปรากฏว่าครูลักษณะใดมีปัญหาอย่างชัดเจน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะกับพฤติกรรม 3 ด้าน และการมุ่งกระทำพบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ จะมีการมุ่งกระทำหน้าที่พฤติกรรมต่ำมากที่สุด รองลงมาคือความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนและความภาคภูมิใจในตนเอง แสดงให้เห็นว่าการมีจิตลักษณะด้านใดด้านหนึ่งสูงหรือต่ำเพียงด้านเดียวก็มีผลให้มีการมุ่งกระทำและพฤติกรรมแตกต่างกันไป ผลนี้ได้รับการยืนยันอีกครั้งในการศึกษาปริมาณการทำนาย โดยยืนยันว่าความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากสังคม รวมทั้งทัศนคติต่อสภาพการทำงาน เป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้าน

ในฝ่ายของครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งตั้งอยู่ในย่านแออัดมาก มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียน ห้องต่อนักเรียนสูงนั้นผลการวิจัยที่ตรงกันในกลุ่มแต่แตกต่างจากครูในโรงเรียนที่กล่าวมาแล้วทั้ง 4 ลักษณะ คือพบว่า ครูผู้ชาย วุฒิสอง และครูผู้หญิง วุฒิต่ำ เป็นกลุ่มที่มีจิตลักษณะ

ต่ำกว่าครูลักษณะอื่น อีกทั้งครูผู้ชายเป็นผู้มีพฤติกรรมการสอนต่ำ และครูอายุน้อยเป็นผู้มีการอบรมจริยธรรมต่ำ ในด้านความสัมพันธ์ของจิตลักษณะกับพฤติกรรมพบว่า ครูที่มีการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงานต่ำหลายด้าน เป็นผู้มีความภาคภูมิใจในตนเองและความเชื่ออำนาจในตนต่ำ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังยืนยันว่า ความภาคภูมิใจในตนเป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้าน ในครูซึ่งทำงานในโรงเรียน 4 ลักษณะนี้

กล่าวได้ว่าในกลุ่มแรกนั้นครูที่มีปัญหาด้านพฤติกรรมการสอนคือครูวุฒิต่ำ และมีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมต่ำ ส่วนครูในกลุ่มเปรียบเทียบหลังพบเพิ่มเติมว่า ครูที่มีปัญหาด้านความแปลกแยกมาก คือครูผู้ชาย วุฒิสอง ครูผู้หญิง วุฒิต่ำ และครูผู้ชายยังมีปัญหาด้านพฤติกรรมการสอนสูง ครูอายุน้อยมีปัญหาด้านการอบรมจริยธรรม ส่วนจิตลักษณะที่พบว่าเมื่ออยู่ในระดับต่ำในครูที่มีพฤติกรรมการทำงานต่ำ นอกจากความเชื่ออำนาจในตนแล้วก็คือ ความภาคภูมิใจในตนเอง

ลักษณะของครูกับอาชีพ ในหัวข้อนี้จะได้กล่าวถึงผลการวิจัยในกลุ่มย่อยที่แบ่งโดยปัจจัยทางชีวสังคม 4 ประการ คือ อายุราชการ หน้าที่การสอน ระยะเวลาสอนซ้ำหน้าที่เดิมและระยะเวลาเดินทางระหว่างบ้านพักกับโรงเรียน ดังนี้

ครูที่มีอายุราชการต่างกัน การวิจัยนี้นำอายุราชการมาเป็นตัวแปรแบ่งครูออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ครูที่มีอายุราชการน้อย คือครูที่รับราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานครไม่เกิน 15 ปี จำนวน 202 คน (คิดเป็น 50% ของครูที่นำมาศึกษาทั้งหมด) และครูที่มีอายุราชการมาก คือรับราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานครมากกว่า 15 ปี จำนวน 203 คน ความแตกต่างทางผลการวิจัยในครูทั้งสองกลุ่มมีดังนี้

ผลจากกลุ่มครูที่มีอายุราชการน้อย พบว่า ครูผู้หญิง วุฒิต่ำ เป็นผู้มีความเชื่ออำนาจในตนและความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ครูผู้หญิง อายุน้อย วุฒิต่ำ มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ครูผู้ชาย วุฒิต่ำ และวุฒิสอง มีความภาคภูมิใจในตนต่ำ ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานตามจิตลักษณะ ผลในกลุ่มครูอายุราชการน้อยพบแต่เพียงว่าพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมแปรปรวนตามความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุน โดยครูที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำมีการอบรมจริยธรรมต่ำส่วนพฤติกรรมด้านอื่นไม่พบความแตกต่างใด ๆ และผลจากการศึกษาปริมาณการทำนายแสดงให้เห็นว่าทัศนคติต่อสภาพการทำงานและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนเป็นตัวทำนาย

สำคัญ โดยปรากฏการทำนายสูงสุดในการทำนายพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมเท่ากับ 12%

สำหรับผลจากกลุ่มครูที่มีอายุราชการมาก ไม่พบว่า จิตลักษณะของความแปลกแยก และพฤติกรรมใดมีความแตกต่างกันตามลักษณะชีวสังคมแต่การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของจิตลักษณะ กับพฤติกรรมการทำงานพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนและความภาคภูมิใจในตนเอง มีบทบาทสำคัญ ต่อพฤติกรรมทั้งสามด้าน โดยครูที่มีจิตลักษณะด้านใดด้านหนึ่งในสองด้านนี้ค่าจะมีพฤติกรรมทั้งสาม ค่าด้วย นอกจากนี้ในการวิเคราะห์ปริมาณการทำนายพฤติกรรม พบว่า ตัวทำนายสำคัญคือความ ภาคภูมิใจในตนเองและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุน ปริมาณการทำนายสูงสุด ปรากฏในการทำนายการอบรมจริยธรรมเช่นเดียวกันโดยทำนายได้ 14% ส่วนค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลของตัวแปร กับพฤติกรรมมีค่าใกล้เคียงกันคือ .36 และ .41 ตามลำดับ //

สรุปได้ว่าครูในกลุ่มที่มีอายุราชการน้อย มีความแปลกแยกแตกต่างกันไปตามลักษณะ ชีวสังคมสูงกว่าครูอายุราชการมาก ในด้านพฤติกรรมกับจิตลักษณะในกลุ่มครูอายุน้อยนั้น ความรู้สึก เกี่ยวกับการสนับสนุนเป็นตัวที่มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการอบรมจริยธรรม ในขณะที่ความภาคภูมิใจในตนเองมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานมากกว่าจิตลักษณะด้านอื่น ในกลุ่มครูที่มีอายุ ราชการมาก

ครูที่มีหน้าที่การสอนต่างกัน หมายถึงครูที่ทำหน้าที่ครูประจำชั้นกับครูประจำวิชา โดยครูประจำชั้นที่นำมาศึกษามีจำนวน 119 คน (เท่ากับ 32% ของผู้ถูกศึกษาทั้งหมด) และครู ประจำวิชาจำนวน 286 คน (เท่ากับ 68% ของผู้ถูกศึกษาทั้งหมด) ผลการศึกษาที่แตกต่างกันของ 2 กลุ่มคือ

ในกลุ่มครูประจำชั้น พบว่าครูผู้ชายที่มีวุฒิสูง มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนและ ทัศนคติต่อสภาพการทำงานต่ำ ครูผู้หญิง วุฒิต่ำ มีทัศนคติต่อสภาพการทำงานต่ำ และครูอายุน้อยมี การมุ่งกระทำหน้าที่ ในด้านจิตลักษณะกับพฤติกรรมพบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีบทบาทสำคัญ ต่อความแปรปรวนของพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรม โดยครูที่มีจิตลักษณะด้านนี้ค่าจะมี พฤติกรรมทั้งสองค่าไปด้วย และจิตลักษณะนี้ร่วมกับจิตลักษณะอื่นทำนายการอบรมจริยธรรมได้สูงสุด 24%

ส่วนกลุ่มครูประจำวิชาพบว่า ครูวุฒิคำเป็นผู้มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนค่า ครูอายุน้อยมีพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมค่า ส่วนจิตลักษณะและพฤติกรรมด้านอื่นไม่พบความแตกต่างใด ๆ ในด้านจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงานพบว่าความเชื่ออำนาจในตนและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรม รองลงมาคือทัศนคติต่อการทำงาน จิตลักษณะเหล่านี้ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมได้สูงสุด 11%

เมื่อพิจารณาร่วมกับปัจจัยด้านอายุราชการทำให้สรุปได้ว่า ในกลุ่มครูประจำชั้นที่มีอายุราชการน้อย ครูผู้ชาย วุฒิสอง และครูผู้หญิง วุฒิต่ำ เป็นผู้มีความแปลกแยกสูงหลายด้าน และความภาคภูมิใจในตนเองและทัศนคติต่อสภาพการทำงาน เป็นจิตลักษณะที่มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมของครูกลุ่มนี้ ส่วนครูประจำวิชาที่มีอายุราชการมากไม่พบผลที่ชัดเจนในเรื่องลักษณะชีวสังคมกับพฤติกรรม แต่ในด้านจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงานพบว่า จิตลักษณะที่สำคัญคือความเชื่ออำนาจในตนและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม

ครูที่มีระยะเวลาสอนซ้ำหน้าที่ต่างกัน ตัวแปรอีกด้านที่การวิจัยนำมาแบ่งกลุ่มครูที่ถูกศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ระยะเวลาที่สอนซ้ำหน้าที่เดิม โดยครูที่สอนซ้ำหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี มีจำนวน 254 คน (เท่ากับ 63% ของผู้ที่นำมาศึกษาทั้งหมด) สอนซ้ำหน้าที่เดิม 11 - 20 ปี จำนวน 92 คน (เท่ากับ 23% ของผู้ที่นำมาศึกษาทั้งหมด) และสอนซ้ำหน้าที่เดิมมากกว่า 20 ปี จำนวน 59 คน (เท่ากับ 14% ของผู้ที่นำมาศึกษาทั้งหมด) ความแตกต่างที่ได้พบในระหว่างครู 3 กลุ่มมีดังนี้

ผลจากครูที่สอนซ้ำหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี พบว่าจิตลักษณะสองด้าน คือความเชื่ออำนาจในตนและความภาคภูมิใจในตนเอง แตกต่างไปตามลักษณะชีวสังคมของครู โดยครูผู้หญิง วุฒิต่ำ มีจิตลักษณะตัวแรกต่ำ ครูผู้ชาย อายุมาก วุฒิต่ำ มีจิตลักษณะตัวหลังต่ำ ส่วนพฤติกรรมการทำงานพบว่าครูผู้ชายมีพฤติกรรมการสอนต่ำ ครูอายุน้อยมีพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมค่า ด้านจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงานพบว่า ความเชื่ออำนาจในตน ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุน และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน มีบทบาทสำคัญต่อครูกลุ่มนี้ โดยจิตลักษณะร่วมกันทำนายการอบรมจริยธรรมได้สูงสุดเท่ากับ 12%

ส่วนผลจากครูที่สอนซ้ำหน้าที่เดิมนาน 11 - 20 ปี พบว่า ครูผู้ชายมีพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมค่า พฤติกรรมและจิตลักษณะนอกจากนี้ไม่พบความแตกต่าง เมื่อพิจารณาถึงด้าน

จิตลักษณะกับพฤติกรรมไม่พบความแตกต่างใด ๆ นอกจากพบว่าความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนเป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมเพียงด้านเดียวโดยทำนายได้ 10%

สำหรับผลจากกลุ่มครูที่สอนซ้ำหน้าที่เดิมมานานกว่า 20 ปีนั้น ไม่พบความแตกต่างใดเช่นกัน ยกเว้นในด้านพฤติกรรมการสอน ที่พบว่าครูวุฒิคำมีพฤติกรรมต่ำกว่าครูวุฒิสูงและจิตลักษณะที่สำคัญสำหรับพฤติกรรมของครูกลุ่มนี้คือ ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนและความภาคภูมิใจในตนเอง โดยร่วมกันทำนายพฤติกรรมการสอนได้สูงสุดถึง 30% นอกจากนั้นค่าสหสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะกับพฤติกรรมยังเป็นค่าสูงสุดในกลุ่มย่อยทั้งหมด คือเท่ากับ .61

เมื่อสรุปเชื่อมโยงกับผลที่พบในกลุ่มที่มีหน้าที่และอายุราชการต่างกันทำให้กล่าวได้ว่า ในกลุ่มครูประจำชั้นที่มีอายุราชการน้อยและสอนซ้ำหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี ครูผู้หญิง วุฒิคำ และครูผู้ชาย วุฒิสูง ยังคงเป็นผู้ที่มีจิตลักษณะต่ำหลายด้าน สำหรับจิตลักษณะที่มีความสำคัญคือทัศนคติต่อสภาพการทำงานสำหรับกลุ่มครูประจำวิชาที่มีอายุราชการมากและสอนซ้ำหน้าที่เดิมนาน 11 - 20 ปี พบว่าครูผู้ชายมีพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมต่ำ และความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมเป็นจิตลักษณะสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของครูในกลุ่มนี้ ส่วนผลการวิจัยในกลุ่มครูประจำวิชาที่มีอายุราชการมากและสอนซ้ำหน้าที่เดิมมานานกว่า 20 ปี นอกจากพบว่าครูผู้ชายมีพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมต่ำแล้วไม่พบความแตกต่างในลักษณะชีวสังคมอื่น แต่ในด้านความสัมพันธ์ของจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงานพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมเป็นจิตลักษณะที่มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของครูในกลุ่มนี้

ครูที่มีบ้านอยู่ห่างจากโรงเรียนต่างกัน ตัวแปรที่นำมาศึกษาอีกตัวหนึ่งคือความใกล้ไกลของบ้านพักกับโรงเรียน โดยผู้ถูกศึกษาครึ่งหนึ่ง (202 คน) มีบ้านใกล้โรงเรียน และอีกครึ่งหนึ่ง (203 คน) มีบ้านไกลจากโรงเรียน ความแตกต่างของผลการวิจัยที่ได้พบมีดังนี้

ผลในกลุ่มครูบ้านใกล้โรงเรียน พบว่ามีเพียงทัศนคติต่อสภาพการทำงานด้านเดียวที่แตกต่างตามเพศและวุฒิ โดยครูผู้หญิง วุฒิคำเป็นผู้ที่มีทัศนคตินี้ต่ำ ส่วนพฤติกรรมการทำงานพบว่าครูอายุน้อยเป็นผู้มีพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมต่ำ และครูผู้ชายทุกลักษณะเมื่อพิจารณาด้วยตัวแปรเพศ อายุ และวุฒิ มีพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้าต่ำ ในด้านพฤติกรรมกับจิตลักษณะไม่พบว่าพฤติกรรมใดแตกต่างตามจิตลักษณะ แต่พบว่าทัศนคติต่อสภาพการทำงานเป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานของครู โดยทำนายการอบรมจริยธรรมได้สูงสุด 8%

ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลของจิตลักษณะกับพฤติกรรมอยู่ในระดับต่ำกว่ากลุ่มอื่น คือ .35

ส่วนผลในกลุ่มครูบ้านไกลโรงเรียนพบว่ามีความเชื่ออำนาจในตนด้านเดียวที่แตกต่างตามเพศ อายุ และวุฒิ โดยครูผู้หญิง อายุน้อย วุฒิต่ำ เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ส่วนด้านพฤติกรรมพบผลสองด้านคือ ครูที่มีพฤติกรรมการสอนต่ำได้แก่ครูวุฒิต่ำ และครูที่มีพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมต่ำ ให้แก่ครูผู้ชายและครูอายุน้อย ในด้านจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงานพบว่า ความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง และความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานโดยจิตลักษณะเหล่านี้ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมได้สูงสุดเท่ากับ 19%

กล่าวได้ว่าในกลุ่มครูที่บ้านพักอยู่ไกลโรงเรียนพบว่าพฤติกรรมการทำงานที่รายงานโดยครูเองแตกต่างไปตามลักษณะชีวสังคม และครูที่มีความแปลกแยกต่ำมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีบ้านพักอยู่ใกล้โรงเรียน เมื่อพิจารณาร่วมกับกลุ่มอื่นในหัวข้อลักษณะครูกับอาชีพสรุปได้ว่าครูในกลุ่มครูประจำชั้นที่มีอายุราชการน้อย สอนชั้นหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี และมีบ้านอยู่ใกล้โรงเรียน ครูผู้หญิง วุฒิต่ำ เป็นผู้ที่มีความแปลกแยกสูงกว่าครูลักษณะอื่น และครูอายุน้อยเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานต่ำ ส่วนจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องอย่างสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มนี้คือทัศนคติต่อสภาพการทำงาน เนื่องจากพบว่าครูที่มีทัศนคติต่อสภาพการทำงานต่ำจะมีพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมต่ำ สำหรับกลุ่มครูประจำวิชาที่มีอายุราชการมาก บวกกับสอนชั้นหน้าที่เดิมมา 11 - 20 ปี และมีบ้านอยู่ไกลโรงเรียน จิตลักษณะด้านความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมและความเชื่ออำนาจในตนเองเป็นจิตลักษณะที่สำคัญ ถ้าครูมีจิตลักษณะทั้งสองนี้ต่ำ พฤติกรรมการทำงานทั้งสามด้านจะต่ำด้วยและสำหรับกลุ่มครูประจำวิชาที่มีอายุราชการมาก สอนชั้นหน้าที่เดิมมานานกว่า 20 ปี และมีบ้านใกล้โรงเรียน ไม่พบว่าความแปลกแยกและพฤติกรรมการทำงานแตกต่างไปตามลักษณะชีวสังคมโดยอย่างเด่นชัด พบแต่เพียงว่าครูที่มีจิตลักษณะ 3 ด้านต่ำ คือความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง และความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนเป็นครูที่มีพฤติกรรมการทำงานต่ำไปด้วย

ประเด็นสำคัญที่ได้จากกลุ่มครูซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านลักษณะของครูกับอาชีพคือในกลุ่มครูประจำชั้นซึ่งเริ่มรับราชการใหม่ ๆ ครูผู้หญิง วุฒิต่ำ เป็นผู้ที่มีความแปลกแยกสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ส่วนกลุ่มครูประจำวิชานั้น ความแปลกแยกด้าน

ความรู้สึกเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนจากสังคมและความเชื่ออำนาจในตนเองมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานมากกว่าด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มครูประจำวิชาซึ่งทำงานมานานปี ผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับครูในสภาพโรงเรียนต่าง ๆ เช่นเดียวกัน

ลักษณะของตัวครู ตัวแปรด้านนี้ที่นำมาใช้แบ่งกลุ่มย่อยมี 2 ด้าน คือสถานภาพสมรสและจำนวนบุตรที่อยู่ในความดูแล ผลการวิจัยที่แตกต่างกันมีดังนี้

ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน การวิจัยนี้แบ่งครูที่นำมาศึกษาด้วยสถานภาพสมรส 3 ระดับ คือครูโสด มีจำนวน 93 คน (เท่ากับ 23% ของผู้ถูกศึกษาทั้งหมด) ครูที่แต่งงานแล้ว 259 คน (เท่ากับ 64% ของผู้ถูกศึกษาทั้งหมด) และครูที่หย่าร้างหรือแยกอยู่กับคู่สมรส 53 คน (เท่ากับ 13% ของผู้ถูกศึกษาทั้งหมด) ผลการวิจัยมีดังนี้

ในกลุ่มครูโสด ไม่พบว่าความแปลกแยกและพฤติกรรมด้านใจแตกต่างกันตามลักษณะชีวิตสังคม แต่พบว่าในครูที่มีความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำ พฤติกรรมการอบรมจริยธรรมอยู่ในระดับต่ำด้วย ในกลุ่มครูที่แต่งงานแล้ว ไม่พบว่าความแปลกแยกและพฤติกรรมด้านใจแตกต่างกันตามลักษณะชีวิตสังคมเช่นเดียวกัน ยกเว้นการมุ่งกระทำหน้าที่ครูที่มีจิตลักษณะด้านนี้ต่ำ คือครูชาย วุฒิสอง และพบว่าในครูที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมต่ำ พฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมต่ำ สำหรับกลุ่มครูที่หย่าร้างพบว่า ครูอายุน้อยมีปัญหาด้านการมุ่งกระทำหน้าที่และด้านพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมมากที่สุด ทั้งยังพบอีกด้วยว่า ครูที่มีพฤติกรรมด้านนี้ต่ำมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำด้วยอีกทั้งความภาคภูมิใจในตนเองด้านเดียวยังสามารถทำนายพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมได้สูงที่สุดถึง 14%

กล่าวได้ว่า ครูอายุน้อยในกลุ่มครูหย่าร้างมีปัญหาด้านการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูกลุ่มอื่น และพบว่าครูโสดและหย่าร้างที่มีความแปลกแยกสูงด้านความภาคภูมิใจในตนเองต่ำก็มีพฤติกรรมการทำงานต่ำ แต่ไม่ปรากฏผลในครูแต่งงานแล้ว นอกจากนั้นยังพบว่าพฤติกรรมการทำงานของครูแตกต่างไปตามความแปลกแยกในด้านความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนในกลุ่มครูโสดและครูที่แต่งงานแล้ว แต่ไม่ปรากฏผลชัดเจนในกลุ่มครูที่หย่าร้าง

ครูที่มีจำนวนบุตรซึ่งอยู่ในความดูแลต่างกัน การวิจัยนี้ได้นำเอาจำนวนบุตรในความดูแลไม่เกินสองคนและมากกว่าสองคนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งครูที่นำมาศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม

โดยครูที่มีบุตรน้อยมีจำนวน 227 คน (เท่ากับ 56% ของผู้ที่นำมาศึกษาทั้งหมด) ครูที่มีบุตรมาก 85 คน (เท่ากับ 21% ของผู้ที่นำมาศึกษาทั้งหมด) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ในกลุ่มครูที่มีบุตรน้อยพบว่าครูสามลักษณะต่อไปนี้ เป็นผู้มีความแปลกแยกสูง คือ ครูผู้หญิง วุฒิต่ำ มีความเชื่ออำนาจในตนเองและความภาคภูมิใจในตนเองต่ำทั้งสองด้าน ครูผู้ชาย วุฒิต่ำ และครูที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ด้านพฤติกรรมการสอนพบว่า ครูวุฒิต่ำมีพฤติกรรมการสอนต่ำ ครูผู้ชายกับครูอายุน้อยมีพฤติกรรมการสอนบ่มจรรยาบรรณต่ำ ในด้านจิตลักษณะพบว่าครูที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานทุกด้านต่ำ ส่วนในกลุ่มครูที่มีบุตรมากพบแต่เพียงว่า ครูผู้หญิง อายุน้อย วุฒิต่ำ เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำ และการมีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำ ทำให้มีพฤติกรรมการสอนต่ำด้วย

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูผู้หญิง วุฒิต่ำ ในกลุ่มที่มีบุตรน้อยมีความแปลกแยกหลายด้านมากกว่าครูลักษณะต่าง ๆ ในกลุ่มที่มีบุตรมาก นอกจากนั้นครูวุฒิต่ำในกลุ่มที่มีบุตรน้อยยังมีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำ การมีความแปลกแยกสูงด้านความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนเช่นนี้มีผลต่อการทำงานทุกด้าน ส่วนกลุ่มครูที่มีบุตรมาก ตัวที่ทำให้การสอนของครูอยู่ในระดับต่ำคือ ความเชื่ออำนาจในตนเอง

กล่าวโดยรวมในส่วนนี้ได้ว่า ครูอายุน้อยหรือมีวุฒิต่ำ ในกลุ่มครูหย่าร้างซึ่งมีบุตรน้อย หรือหย่าร้างมีบุตรมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เป็นครูผู้หญิง มีปัญหาด้านความแปลกแยกและพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูลักษณะอื่น และครูที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำเป็นผู้มีการทำงานต่ำ ส่วนในกลุ่มครูโสดหรือแต่งงานแล้วแต่มีบุตรน้อย ครูที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำ

จากผลที่ปรากฏในกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกออกตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง 3 ลักษณะใหญ่ คือสภาพของโรงเรียน ลักษณะของครูกับอาชีพ และลักษณะส่วนตัวของครู ทำให้กล่าวโดยสรุปได้ 3 ประการ ประการแรกคือ ครูที่มีปัญหาความแปลกแยกและพฤติกรรมการทำงานมากกว่าครูลักษณะอื่นมีลักษณะต่อไปนี้คือ ครูที่มีวุฒิต่ำ หรือมีอายุน้อยในกลุ่มครูผู้หญิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแออัดหรือหนาแน่นทั้งในชั้นเรียน และชุมชนรอบโรงเรียนสูง หรือทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้นแต่ยังมีประสบการณ์การสอนน้อย

หรือเป็นครูที่อยู่ในสภาพอย่าร้างกับคู่สมรส ครูเหล่านี้เป็นผู้มีความแปลกแยกสูงทั้ง 4 ด้าน ประการที่สอง ครูอีกกลุ่มที่มีความแปลกแยกสูงคือครูผู้ชาย วุฒิสอง ที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ และมีความแออัดทั้งในโรงเรียนและชุมชนรอบโรงเรียนสูง โดยครูเหล่านี้เป็นผู้มีความแปลกแยก ด้านความเชื่ออำนาจในตนและความภาคภูมิใจในตนเองสูง ประการสุดท้าย กล่าวได้ว่าครูแต่ละกลุ่มมีความแปลกแยกในการทำงานไม่ด้านใดก็ด้านหนึ่งในระดับที่ต่างกันไป และความแปลกแยกนั้นมีบทบาทต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

การเชื่อมโยงผลการวิจัยจากกลุ่มย่อย 3 ลักษณะใหญ่ดังกล่าว ทำให้มองเห็นความแตกต่างนั้นดังต่อไปนี้ หนึ่ง ครูที่มีความแปลกแยกสูงเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมสูง คือ ครูวุฒิต่ำในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีความแออัดและหนาแน่นในโรงเรียนและชุมชนต่ำ และครูประจำวิชาที่ทำหน้าที่เดิมมานานปี สอง ครูที่มีความแปลกแยกสูงด้านความคิดเกี่ยวกับอำนาจในตน คือครูผู้หญิง วุฒิต่ำ ครูผู้ชาย วุฒิสอง ในโรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งมีความหนาแน่นในโรงเรียนและชุมชนสูง โดยครูกลุ่มนี้ยังมีปัญหาความแปลกแยกสูงด้านความภาคภูมิใจในตนเองอีกด้วย และครูประจำวิชาที่ทำงานมานาน สาม ครูที่มีความแปลกแยกสูงด้านความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพการทำงานในโรงเรียน คือครูผู้หญิง วุฒิต่ำ ที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูประจำชั้นในระยะเวลาไม่นานนัก

ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัย

จากการพิจารณาผลของการวิจัยนี้เปรียบเทียบกับผลการวิจัยอื่น ทำให้เห็นว่าการวิจัยนี้มีข้อดีและข้อจำกัดที่สมควรนำมากล่าวเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจที่จะศึกษาเรื่องนี้ต่อไปพัฒนาให้สมบูรณ์ขึ้นในโอกาสต่อไป สำหรับคุณสมบัติซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นข้อดีของการวิจัยนี้คือ

ประการแรกการวิจัยนี้สามารถนำความคิดเรื่องความแปลกแยกซึ่งเป็นความคิดสำคัญอย่างหนึ่งทางสังคมวิทยามาสัมพันธ์กับความคิดทางด้านจิตวิทยาสังคม จนทำให้เกิดความชัดเจนมากขึ้นในการสอบวัดด้วยเครื่องมือทางจิตวิทยาที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างมากกว่าการวัดอย่างหยาบที่มีผู้ใช้มาแต่เดิม เช่น ใช้การนิยมนอ่านนิตยสารที่แพร่หลายในสังคมเป็นเครื่องวัดความแปลกแยกจากสังคม เป็นต้น (Seeman, 1963) งานวิจัยนี้ได้วัดความแปลกแยกโดยใช้จิตลักษณะถึง 4 ด้าน คือ ความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนในการทำงานจากสังคม และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ทำให้สามารถครอบคลุมความหมายของความแปลกแยกได้กว้างขวางและลึกซึ้งไปพร้อมกัน

ประการที่สอง การศึกษาความแปลกแยกโดยใช้จิตลักษณะ 4 ด้าน เป็นตัวบ่งชี้ จะให้ประโยชน์ในแง่การพัฒนาได้มาก เนื่องจากจิตลักษณะทั้ง 4 เป็นจิตลักษณะด้านบวก ซึ่งมีเอกสารและงานวิจัยยืนยันเป็นจำนวนมากว่าเป็นจิตลักษณะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงาน และสามารถพัฒนาได้ด้วยกลวิธีทางด้านจิตวิทยาสังคม ในขณะที่ความคิดเรื่องความแปลกแยกเดิมเป็นการอธิบายความสัมพันธ์ของบุคคลกับสังคมทางด้านลบ การพัฒนาสิ่งที่อยู่ในด้านลบให้กลายเป็นด้านบวกนั้นเป็นเรื่องยากเพราะ อย่างน้อยก็ต้องการความรู้ความสามารถส่วนหนึ่งมายกระดับจิตลักษณะด้านลบให้กลายเป็นระดับกลาง ๆ เสียก่อนที่จะพัฒนาไปเป็นด้านบวก

ประการที่สาม การวิจัยศึกษาความแปลกแยกในสองบทบาท บทบาทแรกเป็นการศึกษาในฐานะที่เป็นตัวแปรตามของความแตกต่างด้านชีวสังคมของครู ซึ่งจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ ตลอดจนลักษณะทางชีวสังคมอื่น ๆ อันเป็นการทำให้รู้จักกลุ่มครูที่มีความแปลกแยกได้ชัดเจนขึ้น บทบาทที่สองเป็นการศึกษาความแปลกแยกในฐานะที่เป็นตัวแปรต้นเพื่อศึกษาว่าครูที่มีจิตลักษณะด้านต่าง ๆ ในปริมาณต่างกันจะมีการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ที่ต่างกันอย่างไร งานวิจัยนี้จึงมีความสำคัญในฐานะที่เป็นการบุกเบิกการศึกษาเรื่องความแปลกแยกในการทำงานของครูและเป็นงานวิจัยเพื่อตรวจสอบอาการความแปลกแยกของครูกลุ่มต่าง ๆ ที่สามารถบอกได้ว่าใครมีความแปลกแยกมากเพียงใด และเมื่อมีแล้วส่งผลต่อการทำงานในหน้าที่ของเขาอย่างไร ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยที่ครบวงจรที่สุดเท่าที่เคยปรากฏมา

ประการที่สี่ เนื่องจากความแปลกแยกเป็นชื่อรวมของจิตลักษณะหลาย ๆ ด้านของบุคคลที่เป็นตัวบ่งชี้ลักษณะการรับรู้และความรู้สึกต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวเองคือ ตัวเขาเอง บุคคลอื่น ความสัมพันธ์ของตนกับสังคมและงานในหน้าที่อันจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามการรับรู้นั้น เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานได้ชัดเจนขึ้น การวิจัยนี้ได้วัดตัวแปรที่เป็นผลของความแปลกแยกถึง 4 ตัว คือให้ครูประเมินการทำงานของตนเองเชิงจิตลักษณะและเชิงพฤติกรรมอีก 2 ด้าน นอกจากนั้นยังให้หัวหน้างานประเมินการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนอีกด้วยเพื่อให้สามารถศึกษาผลของความแปลกแยกในหลายแง่หลายมุมและครอบคลุมหลายด้าน การให้หัวหน้างานประเมินพฤติกรรมด้วยก็เพื่อมิให้ได้ข้อมูลมาจากแหล่งเดียวกันล้วน ๆ ซึ่งจะทำให้พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ได้ง่าย

แต่อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้มีข้อบกพร่องที่ผู้อ่านหรือผู้ที่ต้องการนำผลการวิจัยไปใช้ควร

ได้รับรู้ 3 ประการคือ

ประการแรก ถึงแม้ว่างานวิจัยนี้จะใช้ลักษณะทางด้านชีวสังคมและภูมิหลังทั้งตัวหลักและตัวรองมาเป็นตัวแปรอิสระซึ่งทำให้ได้รู้ว่าครูในลักษณะใดบ้างที่มีความแปลกแยกแต่ยังไม่ครอบคลุมถึงปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งน่าจะมีอิทธิพลต่อความแปลกแยกในการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านการบริหารงานในโรงเรียน บรรยากาศทางวิชาการ สภาพปัญหาของนักเรียน สภาพกดดันเกี่ยวกับงานและเศรษฐกิจของคนที่อาศัยเป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยทำให้มองเห็นความสัมพันธ์ของความแปลกแยกกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครูได้รอบด้านมากขึ้น

ประการที่สอง พฤติกรรมการทำงานของครูในการวิจัยนี้เป็นพฤติกรรมที่ทราบได้จากรายงานของตัวครูเองและหัวหน้างาน ซึ่งอาจนำเอาความแตกต่างของพฤติกรรมนั้นมาอภิปรายได้ แต่อาจจะยังไม่เพียงพอที่จะทำความเข้าใจการทำงานของครูซึ่งมีความแปลกแยกแตกต่างกัน การสังเกตพฤติกรรมหรือการเพิ่มคำรายงานจากส่วนอื่น เช่น คำรายงานจากนักเรียน คำรายงานจากเพื่อนร่วมงาน จะช่วยทำให้มองเห็นการทำงานของครูได้ชัดเจนขึ้น

ประการที่สาม กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้จำกัดอยู่เฉพาะครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ทำงานอยู่ในเขตชั้นในซึ่งมีสภาพชุมชนเมืองอยู่มาก ทั้งนี้เพื่อควบคุมลักษณะของสภาพการทำงานในโรงเรียนและชุมชนให้ใกล้เคียงกันมากที่สุด จึงขาดข้อมูลของครูในเขตชั้นนอกของกรุงเทพมหานครหรือครูสังกัดอื่นในต่างจังหวัดที่มีสภาพสังคมลักษณะอื่นและมีความน่าสนใจเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

โดยธรรมชาติของการวิจัยย่อมมีลักษณะสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ ลักษณะแรกเป็นการแสวงหาความรู้ใหม่ที่ต่อเนื่องมาจากผลการวิจัยที่มีผู้กระทำไว้ก่อนหน้านี้ การวิจัยที่ทำนั้นจึงเป็นการรวบรวมความรู้เดิมเพื่อต่อยอดองค์ความรู้นั้นต่อไป ลักษณะที่สอง งานวิจัยต้องสามารถชี้ให้เห็นแนวทางของการวิจัยแสวงหาความรู้ใหม่ในเรื่องนั้นต่อไป สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ชี้ให้เห็นตั้งแต่บัดนี้ ๆ ว่ามีความเชื่อมโยงกับองค์ความรู้เดิมอย่างไร ต่อไปนี้จะเสนอแนะแนวทางในการวิจัยที่เชื่อมโยงกับงานวิจัยนี้ โดยมีรากฐานมาจากหลายด้านด้วยกัน ด้านแรกคือการเสนอวิธีการวิจัยซึ่งแตกต่างไปจากการวิจัยนี้ เพื่อแก้ปัญหาที่เป็นข้อจำกัดบางประการ ด้านที่สองคือการ

เสนอแนวทางการวิจัยเพื่อตอบปัญหาบางปัญหาที่ยังไม่สามารถตอบได้อย่างแจ่มชัดด้วยผลการวิจัยที่มีอยู่ในปัจจุบัน ด้านที่สามคือการเสนอแนวทางวิจัยเพื่อตอบปัญหาอันเกิดจากความรู้ใหม่ซึ่งได้จากการวิจัยครั้งนี้ อันเป็นการช่วยให้ความรู้ด้านนี้พัฒนายิ่งขึ้น หัวข้อของการเสนอแนะมีดังนี้คือ การวิจัยเพื่อหาสาเหตุและผลด้านอื่นของความแปลกแยกในการทำงาน การวิจัยเพื่อพัฒนาจิตลักษณะทางบวกของความแปลกแยก และการวิจัยซ้ำในกลุ่มครูบางลักษณะบางกลุ่ม ดังที่จะกล่าวต่อไป

การวิจัยสาเหตุและผลด้านอื่นของความแปลกแยกในการทำงาน แยกกล่าวได้ดังนี้

ก) การวิจัยเพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของความแปลกแยก ถึงแม้ว่างานวิจัยนี้สามารถให้คำตอบได้ว่าครูกลุ่มใด ลักษณะใด มีความแปลกแยกในการทำงานสูง กลุ่มใดมีความแปลกแยกในการทำงานต่ำ แต่ประเด็นปัญหาที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งคือ ความแปลกแยกมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่เมื่อระยะเวลาในการทำงานเปลี่ยนไป การตอบปัญหานี้จำเป็นต้องศึกษาโดยการติดตามการทำงานของครูตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับราชการไปจนถึงช่วงเวลาหนึ่ง หรือมีการวัดซ้ำครูกลุ่มเดียวกันหลังจากที่ปล่อยให้เวลาล่วงเลยไประยะหนึ่ง การวิจัยแนวนี้จะทำให้ทราบเพิ่มเติมว่า ปริมาณความแปลกแยกเปลี่ยนแปลงอย่างไร เมื่ออายุการทำงานเพิ่มขึ้น นอกจากนั้นยังช่วยให้รู้จักตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของความแปลกแยกอีกด้วย

ข) การวิจัยหาความสัมพันธ์ของความแปลกแยกกับปัจจัยการทำงานด้านอื่น ในงานวิจัยนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรสามกลุ่ม คือลักษณะทางชีวสังคม จิตลักษณะของความแปลกแยก และพฤติกรรมการทำงาน จนได้พบผลดังที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น แต่การทำงานในโรงเรียนยังมีปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นทั้งเหตุและผลของความแปลกแยก เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านนี้ให้มีลักษณะหลากหลายมากขึ้น จึงควรต้องนำปัจจัยในการทำงานอื่น ๆ มาศึกษาเพิ่มเติมเช่นปัจจัยด้านผู้บริหารและลักษณะการบริหารงาน บรรยากาศทางวิชาการ สภาพปัญหาของนักเรียน สภาพความกดดันในโรงเรียน เศรษฐกิจของผู้ประกอบอาชีพครู เป็นต้น

ค) การศึกษาผลด้านอื่นของความแปลกแยก งานวิจัยนี้ศึกษาโดยให้ครูและหัวหน้างาน รายงานพฤติกรรมการสอนซึ่งมีองค์ประกอบด้านการเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการสอน การประเมินผล และการอบรมจริยธรรมแก่นักเรียน งานวิจัยครั้งต่อไปอาจวัดพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวครู เช่นพฤติกรรมด้านจริยธรรมของครู การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การดำเนินชีวิต การทำงาน และการพักผ่อน เป็นต้น

การวิจัยเพื่อพัฒนาจิตลักษณะทางบวกของความแปลกแยก ผลการวิจัยบ่งชี้ให้เห็นว่า จิตลักษณะซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกในการทำงานที่นำมาศึกษาส่วนแต่มี ความสำคัญต่อคุณภาพของการสอนและการอบรมจริยธรรมทั้งสิ้น การพัฒนาคุณภาพการทำงานของ ครูจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาจิตลักษณะเหล่านี้ด้วย แต่ในกรณีที่มีข้อจำกัดด้านต่าง ๆ อาจต้อง เลือกพัฒนาจิตลักษณะด้านใดด้านหนึ่งก่อน เนื่องจากงานวิจัยนี้พบว่าความเชื่ออำนาจในตน มีบทบาท สำคัญต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของจิตลักษณะตัวอื่นและพฤติกรรมการทำงาน เพราะ ผลการวิจัยนี้ ชี้ชัดว่า ถ้าครูมีความแปลกแยกด้านความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ถึงแม้ว่าจะมีความแปลกแยกด้านอื่น สูง ครูผู้นั้นก็ยังคงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูลักษณะอื่น อีกทั้งความเชื่ออำนาจในตนยังมีความ สัมพันธ์ทางบวกกับจิตลักษณะอื่นอีกหลายประการ โดยได้รับการยืนยันจากงานวิจัยนี้และงานวิจัยอื่น ดังนั้นในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน การวิจัยเพื่อพัฒนาความเชื่ออำนาจในตนอาจเป็นสิ่งที่ต้อง เลือกกระทำก่อน

การวิจัยซ้ำในกลุ่มครูบางกลุ่มบางลักษณะ ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของความ แปลกแยกและพฤติกรรมการทำงาน ตามความแตกต่างด้านเพศ อายุ และวุฒิ ของงานวิจัยนี้ยังไม่ สามารถชี้ให้เห็นความแตกต่างได้ชัดเจนพอ อันอาจเนื่องมาจากการจำแนกครูออกเป็นกลุ่มย่อย ต่าง ๆ ทำให้จำนวนครูแต่ละกลุ่มเหลือน้อยลงจนขาดการกระจายของข้อมูลที่เพียงพอจึงยังไม่สามารถ แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน จึงควรจะมีการวิจัยซ้ำในกลุ่มครูที่มีลักษณะ เหล่านี้อีกครั้ง ครูเหล่านั้นได้แก่ ครูที่หย่าร้างหรือแยกอยู่กับ คู่สมรส ครูโสด ครูที่มีอายุราชการ น้อยและมาก ครูที่มีบุตรมาก สอนชั้นปีที่ 11 - 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ครูในโรงเรียน ที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ ครูที่มีนักเรียนอยู่ในความรับผิดชอบน้อย และควรศึกษาสาเหตุ พร้อมกับผลของความแปลกแยกที่ต่างไปจากที่งานวิจัยนี้ศึกษาไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อปฏิบัติ

ในปัจจุบันสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ตลอดจนหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ ต่างให้ความสำคัญแก่การพัฒนาคุณภาพของครูเป็นอย่างยิ่ง โดยเชื่อว่าการพัฒนาครูจะทำให้การศึกษาของ เยาวชนดีขึ้น แต่การพัฒนาที่ผ่านมามักให้ความสำคัญด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการในรูป ของการส่งเสริมให้ศึกษาต่อหรือการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เป็นส่วนใหญ่ ผลการวิจัยนี้ได้ชี้

ให้เห็นว่าการมีวุฒิการศึกษาสูงซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีประสบการณ์ทางวิชาการสูงแต่เพียงอย่างเดียว ยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะทำให้การทำงานของครูมีคุณภาพสูงขึ้น สภาพจิตใจของครูกลับมีความสำคัญมากกว่าในการที่จะเป็นปัจจัยให้ครูยังคงทำหน้าที่ของตนอย่างดี แม้จะตกอยู่ในสภาพการณ์ที่ทำให้ตนเองอึดอัดขัดข้องก็ตาม

สิ่งที่งานวิจัยพยายามกระทำมาแล้วตั้งแต่ขั้นต้น ๆ คือการค้นหาค่าความแปลกแยกในการทำงานคืออะไร ในกลุ่มครูใครคือคนที่แปลกแยกมาก และเมื่อเกิดความแปลกแยกแล้ว บุคคลเหล่านั้นมีพฤติกรรมการทำงานอย่างไร ในประเด็นแรกเราได้ทราบตั้งแต่ต้นแล้วว่าความแปลกแยกเป็นลักษณะด้านลบของจิตลักษณะสี่ด้าน คือความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน กล่าวคือบุคคลที่ได้ชื่อว่าแปลกแยกก็คือผู้ที่มีจิตลักษณะแต่ละด้านค่านั่นเอง และจากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ทำให้สามารถระบุได้ว่า ครูลักษณะใด กลุ่มใด เป็นผู้มีความแปลกแยกแต่ละด้านต่ำหรือสูง ส่วนการทดสอบสมมติฐานที่ 3, 4 และ 5 ทำให้สามารถทราบความสัมพันธ์ของความแปลกแยกแต่ละด้านกับพฤติกรรมการทำงาน ความรู้เหล่านั้นสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของครูได้ เนื่องจากทำให้ทราบว่าครูลักษณะใดเป็นผู้สมควรได้รับการพัฒนาและควรพัฒนาอะไร ในตอนต่อไปนี้จะได้เสนอแนะเกณฑ์ที่พึงนำไปใช้ในการพัฒนาครูในโอกาสต่อไป

เกณฑ์ที่ใช้ในการเลือกบุคคลที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการประมวลความรู้ที่ได้จากงานวิจัยและงานวิจัยอื่น ทำให้สรุปได้ว่าลักษณะที่สามารถนำมาใช้กำหนดบุคคลที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อลดความแปลกแยกในการทำงานมีดังนี้

เกณฑ์หนึ่ง ลักษณะทางชีวสังคม ครูที่สมควรได้รับการพัฒนาจิตลักษณะที่เกี่ยวกับความแปลกแยกจะต้องเป็นบุคคลที่ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ามีความแปลกแยกสูงหลายด้านหรือแปลกแยกในด้านสำคัญ ๆ ซึ่งผลการวิจัยระบุว่าครูที่มีลักษณะเช่นนี้กลุ่มแรกคือ ครูผู้หญิงที่ยังไม่จบปริญญาตรี ครูกลุ่มนี้มีความเชื่ออำนาจในตนและทัศนคติต่อสภาพการทำงานต่ำ โดยเฉพาะผู้หญิงในกลุ่มนี้ที่มีอายุน้อย จิตลักษณะทั้งสองมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตลักษณะอื่นและพฤติกรรมการทำงานในระดับสูง นั่นคือถ้าครูมีจิตลักษณะทั้งสองสูง ก็จะมีจิตลักษณะทางบวกของ

ความแปลกแยกอย่างอื่นและพฤติกรรมการทำงานสูงตามไปด้วย กลุ่มที่สองคือ ครูผู้ชาย ที่วุฒิ
ปริญญาตรีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุน ทัศนคติต่อสภาพการทำงานและการ
มุ่งกระทำหน้าที่ครูต่ำ ผลการวิจัยในส่วนนี้ช่วยชี้ให้เห็นว่า ถึงแม้ครูจะมีประสบการณ์ทางวิชาการ
ค่อนข้างสูง ครูก็อาจจะมีปัญหาทางจิตได้ ดังนั้นการมีครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปเพิ่ม
มากขึ้นยังไม่ใช่ว่าจะทำให้มั่นใจได้ว่าคุณภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนจะดีขึ้น ทั้งนี้เพราะ
การปฏิบัติงานย่อมเกี่ยวข้องกับลักษณะทางจิตใจของครูเป็นสำคัญด้วย กลุ่มที่ 3 คือ ครูประจำวิชา
ที่มิ่วต่ำ

เกณฑ์ที่สอง จิตลักษณะของความแปลกแยก ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าจิตลักษณะทุกตัวทุกด้าน
มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูเป็นอย่างยิ่ง โดยครูที่มีจิตลักษณะทั้ง 4 ด้านสูง จะเป็น
ผู้ที่มีคุณภาพการทำงานสูงเช่นเดียวกัน การคัดเลือกเอาครูที่มีจิตลักษณะทั้ง 4 ด้านต่ำมาพัฒนา จึง
เป็นสิ่งที่พึงกระทำ โดยเฉพาะในกลุ่มครูที่ต่ำสัมพันธ์สัสมักับแบบคาโนนิคอลลอยในระดับสูงสุด
3 กลุ่ม คือ ครูที่สอนซ้ำหน้าที่เดิมนาน 20 ปี ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และครูในโรงเรียนที่มี
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ แต่ในกรณีที่มีข้อจำกัดด้านอื่น เช่น งบประมาณ ระยะเวลา เป็นต้น
จนไม่สามารถพัฒนาทั้ง 4 ด้านพร้อมกันได้ การเลือกครูที่มีจิตลักษณะด้านใดด้านหนึ่งต่ำด้านเดียว
มาพัฒนาแล้วก็สามารถทำได้ แต่จะต้องเลือกจิตลักษณะที่มีบทบาทสำคัญที่สุดใน 4 ด้านนั้น จากการ
ศึกษาครั้งนี้พบว่าจิตลักษณะที่มีบทบาทสำคัญต่อจิตลักษณะด้านอื่นและพฤติกรรมการทำงานคือความ
เชื่ออำนาจในตน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตลักษณะด้านอื่นสูง และในกรณีที่ครูในกลุ่มต่อไปนี้
มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำก็มีพฤติกรรมการทำงานต่ำด้วยอย่างชัดเจนคือครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
ซึ่งมีความแออัดในชั้นเรียน และในชุมชนรอบโรงเรียนต่ำ ครูประจำวิชาซึ่งทำงานสอนมานาน ครู
ในโรงเรียนขนาดใหญ่และมีความแออัดสูง รองลงมาคือจิตลักษณะด้านทัศนคติต่อสภาพการทำงาน
ซึ่งเป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมครูเกือบทุกกลุ่ม ครูที่มีทัศนคติต่อสภาพการทำงานต่ำเป็นผู้มี
พฤติกรรมทำงานต่ำอย่างชัดเจนปรากฏในครูประจำชั้น ซึ่งเริ่มสอนหนังสือไม่นานมากนัก รองลง
มาคือความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม ซึ่งปรากฏผลว่าครูที่มีจิตลักษณะด้านนี้ต่ำต่างก็มี
พฤติกรรมการทำงานต่ำอยู่หลายกลุ่ม สุดท้ายคือความภาคภูมิใจในตนเอง

เกณฑ์ที่สาม พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมนับว่าเป็น
งานหลักในหน้าที่ครูที่ใช้เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการทำงานในการศึกษาครั้งนี้ จากผลการศึกษาระบุว่า

ครูที่ควรได้รับการปรับปรุงในด้านพฤติกรรมการสอนคือ ครูวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีที่มีลักษณะ 6 ประการต่อไปนี้คือ ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในย่านแออัดน้อย ในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ โรงเรียนที่มีอัตราส่วนนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำ สอนซ้ำหน้าที่เดิม นานกว่า 20 ปี และบ้านพักอยู่ไกลโรงเรียน และครูผู้ชายที่มีลักษณะ 5 ลักษณะคือ ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง โรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง เป็นโสด สอนซ้ำอยู่ในหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี ส่วนด้านพฤติกรรมการอบรมจริยธรรม ครูที่มีปัญหาคือ ครูผู้ชายที่ต้องสอนซ้ำหน้าที่เดิมเป็นเวลา 11 - 20 ปี และบ้านอยู่ไกลโรงเรียน และครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี ที่มีลักษณะต่อไปนี้ 7 ลักษณะ คือ ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนในย่านแออัดน้อย โรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง เป็นครูประจำวิชา หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่กับคู่สมรส มีบุตรน้อย และสอนซ้ำหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี

เกณฑ์ที่สี่ ลักษณะของโรงเรียน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีโรงเรียนในบางลักษณะที่ควรได้รับความสนใจเป็นพิเศษ เนื่องจากถ้าปล่อยไว้ให้ครูมีความแปลกแยกสูง พฤติกรรมการทำงานของครูจะต่ำมาก โรงเรียนลักษณะนี้คือ โรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีจำนวนนักเรียนในแต่ละห้องไม่มากและมีอัตราเฉลี่ยครูต่อนักเรียนต่ำ

เกณฑ์ที่ห้า ลักษณะของครู นอกจากลักษณะทางชีวสังคมแล้ว ยังมีลักษณะบางประการที่บ่งชี้ให้เห็นว่า ครูในกลุ่มนั้นมีความแปลกแยกสูงพร้อมกับมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าครูกลุ่มอื่นอย่างเด่นชัด สมควรที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของครูควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ ครูเหล่านั้นได้แก่ครูประจำชั้น ซึ่งสอนซ้ำหน้าที่เดิมในระยะเวลาที่ยาวนาน และครูที่อยู่ในสภาพหย่าร้างกับคู่สมรส ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานในหน้าที่ครูประจำชั้นต้องเอาใจใส่รับผิดชอบทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และการหย่าร้างจากคู่สมรสย่อมแสดงให้เห็นว่าครูผู้นั้นได้รับความกดดันจากปัญหาในครอบครัวอยู่มากแล้ว การที่ต้องมาพบกับปัญหาในการทำงานอีกจึงเท่ากับเป็นการเพิ่มความซับซ้อนของปัญหาจนส่งผลให้มีปัญหาในพฤติกรรมการทำงานมากยิ่งขึ้น

แนวทางพัฒนาครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำหรับวิธีการพัฒนาครูในกลุ่มต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว อาจทำได้ด้วยวิธีดังต่อไปนี้

การพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมการทำงาน งานครูเป็นงานที่มีลักษณะสำคัญแตกต่างไปจากงานราชการและงานเอกชนอื่น เนื่องจากงานของครูคือการพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่มีความรู้ ความสามารถ มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนั้นถ้าครูเองค่อยคุณภาพผลเสียย่อมเกิดขึ้นในวงกว้าง เพราะนอกจากนักเรียนจะไม่ได้ได้รับความรู้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยแล้ว ยังขาดคนแนะนำอบรมและปฏิบัติตนให้เห็นแบบอย่างอันถูกต้องด้วย การพัฒนาครูจึงเป็นเรื่องจำเป็น ดังได้กล่าวมาแล้วว่า จิตลักษณะสำคัญที่ควรปลูกฝังหรือพัฒนาให้สูงขึ้นคือความเชื่อในผลแห่งการกระทำของตนว่าทำได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว และความภาคภูมิใจในตนเอง โดยสร้างความสำนึกให้เห็นว่าในฐานะที่เป็นครู ผลของการกระทำไม่ได้ตกแก่ตนแต่เพียงผู้เดียว แต่ยังบังเกิดผลต่อลูกศิษย์ของต้ออีกด้วย ดังนั้นนอกจากครูต้องมีความเชื่อมั่นในผลของการกระทำแล้วยังจะต้องเห็นคุณค่า เห็นโทษของงาน มีความพอใจและความพร้อมที่จะทำหน้าที่ครูอีกด้วย ครูที่ควรได้รับการพัฒนาด้านนี้มากกว่าครูลักษณะอื่นคือ ครูผู้หญิง อายุน้อย วุฒิต่ำ ครูผู้ชาย อายุมาก วุฒิต่ำ หรือครูผู้หญิง วุฒิต่ำ และครูผู้ชาย วุฒิสุง

วิธีการพัฒนาอาจทำได้หลายวิธี โดยทุกวิธีต้องเน้นให้เห็นความยุติธรรมและความสอดคล้องกันของการกระทำกับผลของการกระทำนั้น เช่น ฝึกการรับรู้ผลแห่งความพยายามตามแนวของรัตนา ประเสริฐสม (รัตนา ประเสริฐสม, 2526) และดวงเดือน แซ่ตั้ง (ดวงเดือน แซ่ตั้ง, 2532) ซึ่งทดลองพัฒนาเด็กเพื่อเน้นให้เห็นความสามารถในการควบคุมผลของการกระทำ หรือฝึกการวิเคราะห์งานด้วยแนวทางของพุทธศาสนาตามแนวทางของ โยนิโส มนสิการ หรือหลักอิทัปปัจจยตา (พระราชวรมนี, 2526 และ สุมน อมรวิวัฒน์, 2530) เพื่อให้ตระหนักถึงความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบของปัจจัยที่เป็นเหตุปัจจัยที่เป็นผลในกิจกรรมต่าง ๆ

การพัฒนาผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าครู หัวหน้างานเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของการเพิ่มปัญหหรือลดปัญหา ดังนั้นการแก้ปัญหारेื่องความแปลกแยกในการทำงานของครู หัวหน้างานจึงต้องร่วมมือในการแก้ไขด้วย ประการแรกจะต้องสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่ครู โดยการทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครู ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการที่ตนเองบริหารงานผิดพลาดไม่กระทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีได้นั้น ผลเสียไม่ได้เกิดขึ้นในแง่รูปธรรมเท่านั้น แต่ยังส่งผลถึงลักษณะจิตใจของครูซึ่งมีผลกระทบไปถึงนักเรียนอีกด้วย ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ครูทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทนในแง่รูปธรรม หรือวัตถุสิ่งของ ผลงานของครูคือความสำเร็จและความเป็น

คนดีของลูกศิษย์ การได้รับผลตอบแทนในรูปการได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น เป็นเพียงผลพลอยได้เท่านั้น ประการที่สอง ต้องให้ครูเกิดความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานให้กระทำในสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ การคัดเตือน ห้ามปราม ในกรณีที่ครูกระทำผิดพึงกระทำด้วยความรู้สึกหวังดีและไม่ตรีจิต ให้เกียรติและคัดสนิการทำงานของครูด้วยหลักการที่มีพื้นฐานอยู่บนเหตุผลแห่งคุณธรรมเพื่อทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อสภาพการทำงานและมีความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนในการทำงานสูงขึ้น

การพัฒนาสภาพในการทำงานของครู ในเรื่องนี้ วิรัตน์ บุญชิต (2527) เคยศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 770 คน ยืนยันว่าครูมีความรู้สึกว่ามีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นและการได้ร่วมกำหนดนโยบายอยู่ในระดับต่ำและความรู้สึกเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง และจากเอกสารรายงานการสัมมนาทางแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษาในช่วง 3 ปีติดต่อกัน (2523 - 2525) ของที่ประชุมผู้บริหารโรงเรียนก็ระบุว่าครูยังมีความคิดว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรม คิดว่าผู้บริหารลำเอียงจึงขาดความภาคภูมิใจในหน่วยงาน (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร, 2523 - 2525) สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่แสดงให้เห็นถึงการมีทัศนคติต่อสภาพการทำงานต่ำ การปรับปรุงระบบและสภาพในการทำงานในโรงเรียนจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน การสื่อสารสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับครูหรือครูด้วยกันจึงเป็นทางที่จะพัฒนาทั้งทัศนคติต่อสภาพการทำงานและความรู้สึกเกี่ยวกับสังคมให้ดีขึ้นได้

การให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเอง การส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเป็นวิธีหนึ่งที่จะขจัดความรู้สึกว่าตนเองไร้คุณค่าต่ออาชีพ หรือมีความรู้สึกต่ำต้อยกว่าผู้อื่น ดังนั้นทางกรุงเทพมหานครจึงควรส่งเสริมให้ครูบางลักษณะ คือ ครูผู้หญิง อายุน้อย วุฒิต่ำ และครูผู้ชาย อายุมาก วุฒิต่ำ ให้ไปศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรมพิเศษที่สถาบันต่าง ๆ จัดขึ้น หรือมอบหมายงานพิเศษให้ทำตามความเหมาะสม ส่วนในกรณีที่ครูที่สอนในหน้าที่เดิมมานานอาจต้องให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนไปทำงานในหน้าที่หรือระดับชั้นอื่นบ้าง

ข้อเสนอแนะที่กล่าวมา สามารถนำไปปฏิบัติได้ทั้งระดับการจ้ดเป็นโครงการฝึกอบรม
 อย่างเป็นทางการ มีหน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลรับผิดชอบโดยตรงซึ่งจำเป็นต้องใช้ทั้งกำลังคนและ
 งบประมาณสูงแต่ให้ผลในวงกว้าง หรือระดับโรงเรียนอันเป็นการพัฒนาที่สามารถกระทำควบคู่ไป
 กับการดำเนินงานตามปกติซึ่งจะทำให้เกิดผลดีสอดคล้องและตอบสนองปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน
 ได้ทันที การเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละกรณี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรัณย์ เสงพานิช พฤติกรรมการสอนของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

ศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 8 ตามการรับรู้ตนเอง วิทยานิพนธ์ ค.ม. แผนกประถมศึกษา

ศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2528, 140 หน้า อัดสำเนา

กรุณา กิจชัยน ความสัมพันธ์ระหว่าง ความมีวินัยแห่งตน ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน

และคุณธรรมแห่งพลเมืองดี ปรินฎานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2517,

112 หน้า อัดสำเนา

กรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน รายงานการสัมมนาการวิจัยประสิทธิภาพของโรงเรียน

ประถมศึกษา 3 - 5 สิงหาคม 2520, 132 หน้า อัดสำเนา

การประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ รายงาน

การวิจัยและประเมินผลประสิทธิภาพของการประถมศึกษา กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาแห่งชาติ 2527, 192 หน้า

การปฏิรูปการฝึกหัดครู, โครงการ รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมในห้องเรียน

พฤติกรรมของครูและพฤติกรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพฯ : โครงการ

พัฒนาศึกษาอาชีวศึกษา ศูนย์พัฒนาการศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย ทบวงมหาวิทยาลัย 2529,

95 หน้า

กรุงเทพมหานคร, สำนักการศึกษา แนวทางแก้ไขปัญหาด้านการจัดการศึกษา 2524, 32 หน้า

อัดสำเนา

_____ . รายงานการประชุมสัมมนาแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการจัดการศึกษา ประจำปี 2523

กรุงเทพฯ : สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร 2523 อัดสำเนา

_____ . รายงานการประชุมสัมมนาแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการจัดการศึกษา ประจำปี 2524

กรุงเทพฯ : สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร 2524 อัดสำเนา

_____ . รายงานการประชุมสัมมนาแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการจัดการศึกษา ประจำปี 2525

กรุงเทพฯ : สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร 2525 อัดสำเนา

_____ . รายงานสถิติการศึกษา ปี 2530 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กรุงเทพฯ

: กองวิชาการ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร 2531, 155 หน้า

- กีรติ บุญเจือ สารานุกรมปรัชญา กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช 2522, 321 หน้า
- เกียรติ อัมพรายน และคนอื่น ๆ การศึกษาปัญหาและรูปแบบเพื่อปรับปรุงโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก นครสวรรค์ : ฝ่ายพัฒนา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ 2525, 85 หน้า
- จรรยา สุวรรณทัต ดวงเคื่อน พันธุมนาวัน และเพ็ญแข ประจวบจันทน์ พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 1 : พื้นฐานความเข้าใจทางจิตวิทยา กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช 2521, 110 หน้า
- จรรยงค์ งามญาติ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำทางอาจารย์ใหญ่กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ปรินญาพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 67 หน้า อักสำเนา
- จันทร์เพ็ญ เจริญผลารักษ์ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำกับความเกรงใจและโลกทัศน์แบบควบคุมจากภายนอกภายใน ปรินญาพนธ์ กศ.ม. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร 2516, 160 หน้า อักสำเนา
- ✓จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ รายงานการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน 2529, 226 หน้า อักสำเนา
- แจ่มจันทร์ ปรีชาวนิชย์ ปัญหาและความต้องการสื่อการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ในการใช้หลักสูตร พ.ศ. 2521 วิทยานิพนธ์ ก.ม. แผนกโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2521, อักสำเนา
- เฉลียว บุรีภักดิ์ ปัญหาและความต้องการด้านสังคมและวัฒนธรรมของสังคมไทยในทศวรรษหน้า โครงการปรินญาเอกพัฒนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2527, 32 หน้า อักสำเนา
- ✓เฉลียว บุรีภักดิ์ และคนอื่น ๆ รายงานผลการวิจัยเรื่อง ลักษณะของครูที่ดี กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู 2520, 425 หน้า
- ✓ชลิศ พูลศิลป์ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ปรินญาพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2527, 198 หน้า

- ✓ ชีรวัณม์ นิจนตร สภาพเชิงจิต-สังคมในโรงเรียนกับสุขภาพจิตของนักเรียนวัยรุ่น ในเขต ✓
กรุงเทพมหานคร ปริญญาณิพนธ์ กศ.ค. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 2526, 306 หน้า อัดสำเนา
- ✓ ดวงเดือน แซ่ตั้ง อิทธิพลของการให้แรงเสริมด้วยเบี้ยรางวัลต่อความเชื่ออำนาจในตนของเด็ก
ก่อนวัยรุ่น ปริญญาณิพนธ์ วท.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2531,
 198 หน้า อัดสำเนา
- ✓ ดวงเดือน พันธุมนาวิน "การวัดทัศนคติ" ใน การวัดทัศนคติเพื่อทำนายพฤติกรรม เอกสารการ
อบรมการวิจัยขั้นสูงทางพฤติกรรมศาสตร์ หน้า 1 - 16 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2523 อัดสำเนา
- ✓ _____. "การพัฒนาจิตใจของข้าราชการ : หลักการและแนวปฏิบัติทางวิชาการ"
วารสารข้าราชการ 21 - 35, กุมภาพันธ์ 2528 ✓
- ✓ _____. ครูกับการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน จุลสารฉบับที่ 4 สถาบันวิจัยพฤติกรรม
 ศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2526, 75 หน้า
- ✓ _____. "จริยธรรมในสังคมไทยในทัศนะของนักพฤติกรรมศาสตร์" ใน รายงานการ
สัมมนาจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน หน้า 29 - 54 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 แห่งชาติ 2522
- ✓ _____. "จุดค้นพบของจิตวิทยา มานุษยวิทยา และสังคมวิทยา ที่สาเหตุและผลของการ
อบรมเลี้ยงดูเด็ก" ใน วิจัย 81 หน้า 29 - 35 ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคนอื่น ๆ ปัจจัยทางจิตวิทยานิเวศที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูเด็ก
ของมารดาไทย กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร 2528, 291 หน้า อัดสำเนา
- _____. รายงานการวิจัยเรื่อง การควบคุมอิทธิพลสื่อมวลชนของครอบครัวกับจิตลักษณะ
ที่สำคัญของเยาวชนไทย กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
 วิโรฒ ประสานมิตร 2529, 380 หน้า อัดสำเนา
- _____. ตำราจิตวิทยา การสอนจริยธรรม สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ 2522,
 84 หน้า

- _____ . ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวกับสุขภาพจิต และจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่น
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524,
297 หน้า อักสํเนา
- _____ . รายงานการวิจัยเรื่อง การควบคุมอิทธิพลสื่อมวลชนของครอบครัวกับจิตลักษณะ
ที่สำคัญของเยาวชนไทย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2529, 380 หน้า อักสํเนา
- ✓ อธิวิทย์ วัฒนพงศ์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชากับขวัญและความพึงพอใจ
ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในกระทรวงศึกษาธิการ ปรินุญานินท์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524, 125 หน้า อักสํเนา
- ✓ ทองคุณ หงส์พันธ์ ครู : บทบาท พฤติกรรมและคุณธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 6) วิทยาลัยครูบุรีรัมย์
2528, 193 หน้า
- ทองพูน นาทองบ่อ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียน ของครูใหญ่
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ปรินุญานินท์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524, 76 หน้า อักสํเนา
- ทัศนาศ ทองภักดี ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผลกับความเชื่ออำนาจในตน
ของเด็กวัยรุ่นไทย ปรินุญานินท์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2528, 117 หน้า อักสํเนา
- ณรงค์ รมณียกุล การศึกษาลักษณะผู้นำต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญหรือกำลังใจของครูใน
โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ปรินุญานินท์ กศ.ม. วิทยาลัยวิชาการศึกษา 2517,
34 หน้า อักสํเนา
- นพนธ์ สัมมา จิตลักษณะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตร ปรินุญานินท์
กศ.ค. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2523, 188 หน้า อักสํเนา
- นิคม ตั้งคะพิภพ การพัฒนารูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนามของนิสิต
ครู สาขามัธยมศึกษา วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ศึกษบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและประเมินผลการ
ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2528, 239 หน้า อักสํเนา

- บุญล ทัตติยวงศ์ ความคิดเห็นของครูประถมศึกษาลังกัดกรุงเทพมหานครต่อการยกระดับมาตรฐาน
วิชาชีพครู วิทยานิพนธ์ ค.ม. แผนกประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525,
 อักสำเนา
- บรรเทิง ยันต์โกเศศ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการอ่านคำของนักเรียนชั้นประถม
ปีที่ 1 ทรายค : หน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดตาก 2521, 90 หน้า อักสำเนา
- บังอร เสดนันท์ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง "ตน" อย่างที่คิดว่าตนเป็น และ "ตน" อย่าง
ที่คิดอยากจะเป็นของเด็กวัยรุ่น อายุ 13 - 16 ปี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ปีการศึกษา 2512
 ปรินญานินท์ กศ.ม. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร 2512, 99 หน้า อักสำเนา
- ✓บ้านสมเด็จเจ้าพระยา, วิทยาลัยครู ลักษณะของครูที่สังคมต้องการ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จ
 เจ้าพระยา 2518, 123 หน้า อักสำเนา
- ✓บุญกอบ วิสมิตะนันท์ ธรรมจริยาของครูไทยในภาคกลาง รายงานวิจัย ฉบับที่ 30 สถาบันวิจัย
 พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2526, 434 หน้า อักสำเนา
- บุญชม ศรีสะอาด รูปแบบของผลการเรียนในโรงเรียน ปรินญานินท์ กศ.ค. มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524, 292 หน้า อักสำเนา
- ✓ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์ ความแปลกแยกและปัญหามนุษยธรรมในระบบสังคมนิยม กรุงเทพฯ :
 คอกหญ้า 2526, 186 หน้า
- ✓พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิพงษ์ "อัญญาพ (alienation) : แนวคิดเชิงสังคมวิทยา" เอกสารทาง
วิชาการสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา 1 : 66 - 89 กรกฎาคม 2524
- พเยาว์ ปาลวัฒน์ พฤติกรรมการสอนของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ตามแผนการสอน พุทธศักราช
2521 วิทยานิพนธ์ ค.ม. แผนกวิชาประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2526, 156
 หน้า อักสำเนา
- ✓พัฒนาข้าราชการพลเรือน, สถาบัน รายงานการสัมมนาเรื่องการเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมและ
จริยธรรมของข้าราชการ ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน กุมภาพันธ์ 2527 อักสำเนา
- _____ . ความคาดหวังและปัญหาการบริหาร เอกสารการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา
 2524, 11 หน้า

พัฒนศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย, ศูนย์ ทบวงมหาวิทยาลัย รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมในห้องเรียน พฤติกรรมของครูและพฤติกรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2529, 95 หน้า

พิไลลักษณ์ จำเมือง พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและพฤติกรรมทางสังคมของนักเรียนระดับปฐมวัย : เปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกับโรงเรียนเทศบาล วิทยานิพนธ์ ค.ม. แผนกวิชาประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525, 233 หน้า อักสำเนา

มนตรี อนันตรักษ์ ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบควบคุมจากภายใน-ภายนอก ทศนคติทางวิทยาศาสตร์และความเชื่อโชคลางในกลุ่มผู้มีอาชีพครู ปรินฎานิพนธ์ กศ.ม. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร 2517, 96 หน้า อักสำเนา

บุญญ เอี่ยมวิสัย ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 วิทยานิพนธ์ ค.ม. แผนกบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 118 หน้า อักสำเนา

ไมเคิล แอปเปิล การศึกษาและอำนาจ แปลโดย สำลี ทองธิว คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2529, 182 หน้า

ยนต์ ชุ่มจิต สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 5 ปรินฎานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 82 หน้า อักสำเนา

รัตน ประเสริฐสม การสร้างเสริมจิตลักษณะเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมอนามัยของนักเรียนประถมศึกษา ปรินฎานิพนธ์ กศ.ค. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2526, 211 หน้า อักสำเนา

ราชเลขาธิการ, สำนัก ประมวลพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในโอกาสต่าง ๆ ปีพุทธศักราช 2522 กรุงเทพฯ : สำนักราชเลขาธิการ 2524, 365 หน้า

วิเชียร รักการ การวิจัยเปรียบเทียบจิตลักษณะของนิสิตและนิสิตอาสาสมัคร : ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2522, 125 หน้า อักสำเนา

วิญญู . มณีจันทร์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาคเหนือ ปรินญาณิพนธ์

กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 82 หน้า อัดสำเนา

✓ วิรัตน์ บุญชิต ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2527, 133 หน้า อัดสำเนา

✓ ศักดิ์สิทธิ์ ชัยติยาสุวรรณ ตัวบ่งชี้ความแตกต่างในการปฏิบัติของครู ตามแนวการใช้หลักสูตร

ประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 ปรินญาณิพนธ์ กศ.ค. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร 2526, 146 หน้า อัดสำเนา

✓ ศรีสมร พุ่มสะอาด การศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษา ปรินญาณิพนธ์ กศ.ค. มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2530, 332 หน้า อัดสำเนา

ศิริชัย ชินวงศ์กร การวิเคราะห์หาอัตราส่วนนักเรียนต่อครูของโรงเรียนประถมศึกษาที่เหมาะสม

กรุงเทพฯ : โครงการวิจัยและวางแผนเพื่อพัฒนาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

แห่งชาติ 2525, 125 หน้า

ศิริลักษณ์ มโนรมย์ บุคลิกภาพของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานตรงกัน

ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2517, 112 หน้า

อัดสำเนา

สมจิต สุคนธสวัสดิ์ กรุงเทพมหานครกับการศึกษา บรรณกิจ 2520, 155 หน้า

สะอาด แสงรัตน์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียง

เหนือ ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520,

80 หน้า อัดสำเนา

สมชาติ เทศเี่ยม พฤติกรรมการสอนด้านการใช้อุปกรณ์การสอนและด้านทักษะทั่วไปของครู

ผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่หนึ่ง ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปรินญาณิพนธ์

กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2522, 47 หน้า อัดสำเนา

सानนท์ ฉายศรีศิริ องค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์

ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดนครปฐม ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2522, 103 หน้า อัดสำเนา

สามัญศึกษา, กรม รายงานการวิจัยอันที่ 13 พฤติกรรมและเวลาในการปฏิบัติงานของครู
ประถมศึกษา กรุงเทพฯ : กองการประถมศึกษา กรมสามัญศึกษา 2522, 119 หน้า

สินสมุทร ประทุมตา ความผิดทางวินัยของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ระหว่างปี พ.ศ. 2517 - 2519 ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2521, 116 หน้า อัดสำเนา

สุชาติ วิภาสธวัช ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพ
มหานคร วิทยานิพนธ์ ค.ม. ภาควิชาพลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2524, 97 หน้า
อัดสำเนา

สุดใจ ทองอ่อน พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ ความพึงพอใจในการทำงานของครูและผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ปรินุณานิพนธ์
กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2522, 90 หน้า อัดสำเนา

สุนิตย์ เทวารุท การศึกษาปัญหาและความต้องการของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัด
ฉะเชิงเทรา ในการจัดกิจกรรมสร้างนิสัย ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
วิโรฒ ประสานมิตร 2527, 101 หน้า อัดสำเนา

สมน อมรวิวัฒน์ การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ :
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2530, 141 หน้า

สุรชาติ สังข์รุ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูใน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในเขตกลาง
ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 87 หน้า
อัดสำเนา

สุพิศ หกสุวรรณ การบริหารการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเขตบางกอกใหญ่
กรุงเทพมหานคร ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2517, 122 หน้า อัดสำเนา

*อนันต์ อารยานันท์ ความแปลกแยกในการทำงานของข้าราชการครู ศึกษากรณีข้าราชการครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. คณะสังคมวิทยาและ
มานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2527, 101 หน้า อัดสำเนา

อ้อมเคียน สดมณี และนกเล็ก สุขถิ่นไทย บทบาทของครูประถมศึกษาในการถ่ายทอดค่านิยม

ทางศาสนา กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร 2528, 82 หน้า

อารี ยิ่งสกุล อิทธิพลของสภาพแวดล้อมบางประการที่อาจส่งผลความสามารถในการเรียน

ภาษาไทย ของนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ปีการศึกษา 2513 ของโรงเรียนสังกัดกรม

สามัญศึกษา ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปริญญาโท กศ.ม. วิทยาลัย

วิชาการศึกษา ประสานมิตร 2514, 73 หน้า อักสำเนา

อารี สวรรค์วานิช การศึกษาขวัญของครูประจำโรงเรียนจังหวัดสุโขทัย วิทยานิพนธ์ ค.ม.

แผนกประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2521, 163 หน้า อักสำเนา

Alexander, Robert Marshall. Students' perceptions of teacher characteristics : How these perceptions relate to student self-esteem and focus of control perceptions. Ed.D. Dissertation. Oregon State University, 1984. 119 p.

Allred, Clifton David. "The relationship between teacher morale and the principal's administrative leadership style," DAI. 41:4218-A April 1981.

Anderson, M.B. and Iwanicki, E.F. "Teacher motivation and its relationship to burnout," Educational Administration Quarterly. 20:109-132, 1984.

Aronson, E. and D.R. Mettee. "Dishonest behavior as a function of differential levels of induced self-esteem," Journal of Personality and Social Psychology. 9:121-127, 1968.

Beck, C.L. and R.M. Gargiulo. "Burnout in teachers of retarded and nonretarded children," Journal of Educational Research. 76:169-173, 1983.

Bender, Frederic L. (edit.). Karl Marx : The Essential Writings. New York - London, Harper Torchbooks, 1972. 441 p.

Blase, Joseph. "A Qualitative Analysis of Sources of Teacher Stress: Consequences for Performance," American Educational Research Journal. 23(1): 13-40, 1986.

Brayfield, Arthur H. and Harold F. Rothe. "An Index of job satisfaction," Journal of Applied Psychology. 35:307-311, October 1951.

Brownne, Carol S. A Study of the Locus of Control Relationship between Supervising Teachers and Student Teachers. Ph.D. Dissertation, Indiana University, 1985. DAI. 46, 3690-A, June 1985.

- Burger, Lerry M. "Desire for control and achievement related behaviors," Journal of Personality and Social Psychology. 48(6): 1520-1533, 1985.
- Campbell, Jennifer. "Effects of self-esteem, hypothetical explanations, and verbalization of expectancies on future performance," Journal of Personality and Social Psychology. 48(5): 1097-1111, May 1985.
- Cartwright, D.S. "Self-consistency as a factor affecting immediate recall," Journal of Abnormal and Social Psychology. 52: 212-218, 1956.
- Cayne, J.C. "Depression and response of others," Journal of Abnormal Psychology. 85: 186-193, 1978.
- Chissom, Brad. "The work behavior of elementary school teachers," Journal of Educational Research. 80(4): 248-253, March/April 1978.
- Cook, John D. The Experience of Work. London: Academic Press Inc., 1981. 335 p.
- Copleston, Frederick. A History of Philosophy. Vol.7, New York: Image Books, 1965. 319 p.
- Castley, Dan L. and Ralph Todd. Human Relations in Organizations. 2nd ed. New York: West Publishing Company, 1983. 567 p.
- Crandall, V.C. "Differences in parental antecedents of internal-external control in children and young adulthood," Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, Montreal. August 1973.
- Daniel, Caura M. "Organizational, genderal and educational influences on work satisfaction in a comprehensive human services agency," DAI. 47(2): 661-A, August 1986.
- Dean, A. and Lin, N. "The stress-buffering role of social support: problems and prospects for systematic investigation," Journal of Nervous and Mental Disease. 165: 403-417, 1977.
- Demo, David H. "The measurement of self-esteem: refining our methods," Journal of Personality and Social Psychology. 48(6): 1490-1502, January 1985.
- Duke, Marshall P. and Stephen Nowicki. "Locus of control and achievement - the confirmation of a theoretical expectation," The Journal of Psychology. 87: 263-267, 1974.
- Durkeim, Emile. "Anomie and Suicide," in Sociological Theory a book of Reading. (3rd ed.), p. 523-533, New York: The Macmillan Company, 1970.

- _____. "Suicide, Trons by J. A Spaulding and G. Simpson," in Theories of Alienation. p. 15, Netherlands, Leiden, Martinus Nijhoff Social Sciences Division, 1976.
- Fischer, C.S. "On urban alienations and anomie: powerlessness and social isolation," American Sociological Review. 38:311-326, 1973.
- Fishbein, Martin. "Attitude and the prediction of behavior," in Readings in Attitude Theory and Measurement. p. 477-492, ed. by Martin Fishbein New York - Sydney, John Wiley & Sons, Inc., 1967.
- Fishbein, Martin and Icek Ajzen. Belief, attitude, intention and behavior: an introduction to theory and research. Massachusett, Addison-Wesley Publishing Company, 1975. 538 p.
- Fitts, Paul M. and James S. Peterson. "Information capacity of discrete mortor response," Journal of experimental Psychology. 67(2): 103-112, 1964.
- Fromm, Erich. The Same Society. New York: Holt, Winston & Renehart, 1955. 118 p.
- Fuerlicht, Ignace. Alienation: Frome the Past to the Future. Conneticut, Greenwood Press, Inc., 1978. 273 p.
- Ganellen, Ronald J. and Paul H. Blaney. "Hardiness and social support as moderators of the effects of life stress," Journal of Personality and Social Psychology. 47(1): 156-163, 1984.
- Ganster, Daniel C., Fusilier, Marcelline R., Mayes, Bromton T. "Role of social support in the experience of stress at work," Journal of Applied Psychology. 72(1): 102-110, 1986.
- Geyer, Felix R. and Schweitzer, David R. Theories of Alienation. Netherlands, Leiden, Martinus Nijhoff Social Sciences Division, 1976. 305 p.
- Gorali, H. and others. "Relationship between the internal - external control construct and achievement," in Personality Variables in Social Behavior. ed. by Thomas Blase, New Jersey: Comrence Erlbaum. Associates, Publishers, 1977. 405 p.
- Grace, Gerald. Role Conflict and the Teacher. London: Routledge & Kegan Paul, 1972. 149 p.
- Hajda, Lan. "Alienation and Integration of Student Intellectuals," American Sociological Review. 26: 758-777, December, 1961.

- Hajda, Lan and Travis, Robert. "Causes and Consequences of Powerlessness and Meaninglessness," in Alienation: problems of meaning, theory and method. p. 211-230, ed. by Felix R. Geyer, London, Routledge & Degan Paul, 1981.
- Hackman, Richard J., Edenard E. Lawler and Lyman W. Porter. Perspectives on Behavior in Organization. New York - Totonto, McGrawHill Book Company, 1977. 486 p.
- Hassan, Abdelmoneim Ahmed. Effects of persuasive communication and self-esteem on changing attitudes of preservice elementary teachers toward teaching chemical changes. DAI. : 3280, 1982.
- Hauser, Paula. The self-esteem of regular and special education elementary teachers as related to job satisfication. DAI. : 1926, 1981.
- Heller, K. "The effects of social support: Prevention and treatment implications," in Sarason, Irwin and others. "Assessing social support: the socail support questionnaire," Journal of Personality and Social Psycholgy. 44(1): 127-139, 1983.
- Hauston, B. Kent. "Control over stress, Locus of control and response to stress," Journal of Personality and Social Psychology. 21(2): 249-255, 1972.
- Hoelter, Jon W. "The structure of self-conception: conceptualization and measurement," Journal of Personality and Social Psychology. 45(5): 1392-1407, 1985.
- Holmes, Douglas and others. Drug use and users. New York, Center for Community Research, 1971. 227 p.
- Israel, Joachim. "Alienation and Reification," in Theories of Alienation. p.41-57. Netherlands, Leiden, Martinus Nijhoff Social Sciences Divivsion, 1976.
- Ivancewick, John M. and Michael T. Matteson. "ATye A-B. Person-work environment interaction model for examining occupational stress and consequences," Human Relations. 37(7): 491-513, 1984.
- Jahoda, M. "The Psychological meaning of various criteria of positive mental health," in Social Psychology and mental health. p.28-35, ed. by H. Wechsler and others. New York, Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1970.
- Kenter, Rosabeth M. and Derick Brinkerhoff. "Organizational performance," Annual Review Sociology. 7: 321-349, 1981.
- Kasschau, Patricia. "Political Alienation in a sample of young Maxican Cildren," Sociology and Social Research: An International Journal. 60: 290-311, April 1976.

- Kelly, Ernest W. "The construction and validation of a professional beliefs inventory for prospective teachers," DAI. 14: 1049-1050, 1954.
- Keniston, Kenneth. "The Uncommitted: Alienation Youth in American Society," in Understanding Psychology and Dimensions of Adjustment. p.372. New York, McGraw-Hill Book Company, 1980.
- Kingsley, Phillip R. "Technological Development: Issues, Roles, and Orientations for Social Psychology," in Blankler, Frank (edit.). Social Psychology and Developing Countries. p.131-153. Chichester-Singapore, John Wiley & Sons, 1983.
- Kohn Melvin. "Occupational Structure and Alienation," American Journal of Society. 82: 111-131, July 1976.
- Krasner, Leonard. and Leonard P. Ullman. Behavior influence and Personality: The Social Matrix of Human Action. New York, Holt Rinehart and Winston, Inc., 1974. 560 p.
- Levenson, H. "Distinctions within the concept of internal - external control: development of a new scale," Paper presented at the meeting of the American Psychological Association. Honolulu, September 1972.
- Levenson, H. and J. Miller. "Multidimensional Locus of control in sociopolitical activists of conservative and liberal ideologies," Journal of Personality and Social Psychology. 33: 199-208, 1976.
- Lathrop, Robert F. "A study of the relationship between teacher absence behavior and morale," DAI. 40: 2391-A. November, 1979.
- Lefcourt, Herbert M., Rod A. Martin and Wendy E. Saleh. "Locus of control and social support: interactive moderators of stress," Journal of Personality and Social Psychology. 47(2): 378-389, 1983.
- Lorr, Maurice and Richard A. Wunderlich. "Two objective measures of self-esteem," Journal of Personality of Assessment. 50(1): 18-23, 1986.
- Lortie, Dan C. School teacher. Chichago, The University of Chichago Press, 1975. 248 p.
- Ludg, Per C. "Alienation as a concept in the social sciences," in Theoris of Alienation. p. 3-37, ed. by Felix R. Geyer and David R. Schweitzer. Netherlands, Leiden, Martinus Nijhoff Social Sciences Division, 1976.
- Manderscheid, Ronald W. "Stress and Coping: a bio-psychosocial perspective on alienation," in Alienation: Problems of Meaning, Theory and Method. p.177-191. London, Routledge & Kogan Paul, 1981.

- Marx, Karl. "Alienated Labor," in Marx: The Essential Writings. p. 69-80, ed. by Frederic Bender, New York - London, Harper Torchbooks, 1972.
- _____. Capital, Vol. one (3rd. X trans. by Ben Fowkes, Harmondsworth, Middlesex, Penguin Books, 1982. 1141 p.
- _____. Early Writings. trans and ed. by T.B. Bottomore London, Watts, in Theories of Alienation. p. 9-10, ed. by Felix R. Geyer and David R. Schweitzer, Netherlands, Leiden, Martinus Nijhoff Social Sciences Division, 1976.
- Motowidlo, Stephan L., Packard, John S., Manning, Michael R. "Occupational stress: its causes and consequences for job performance," Journal of Applied Psychology. 71(4): 618-629, 1986.
- McGuire, William J. "The nature of attitudes and attitude change," in Handbook of Social Psychology. p. 136-314, ed. by Lindzer and E. Aronson, Massachusetts, Addison-Wesley Publishing Company, 1969.
- Medley, Donald M. "Teacher effectiveness," in Encyclopedia of Educational Research. (5th ed.), Vol. 4 p. 1899. New York, The American Education Association, 1982.
- Medley, Donald M. and Coker, Hamer. "The accuracy of principals' judgments of teacher performance," Journal of Education Research. 80(4): 242-247, March/April, 1987.
- Meehling, Deborah. Ann. An Investigation of the Effects of Personal Locus of Control, Anxiety, Self-Esteem and Selected Demographic Characteristics on Teacher Stress. Ph.D. Dissertation, University of Maryland, DAI. 44: 1946. 1982.
- Moracco, J.C. and H. McFadden. "The counselor's role in reducing teacher stress," The Personal and Guidance Journal. 60 549-552, 1982.
- Morawa Edward Charles. Teachers' perceptions of need fulfillment and self-esteem and their attitudes toward change. 1983. 376 p.
- Napier, Thomas G. "Teacher Morale," Dissertation Abstract International. 27(5): 1228-A, November, 1966.
- Neal, Arthur G. and Salomon Rettig. "On the multidimensionality of alienation," American Sociological Review. 32(1): 54-64, February 1967.
- Parelius, Parker and Robert J. Parelius. The Sociology of Education. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1978. 243 p.
- Pearlin, L.I. "Alienation from Work: A Study of Nursing Personnel," American Sociological Review. 27: 314-326, June 1966.

- Pervin, Lawrence A. Personality: Theory, Assessment and Research. 3rd.ed. New York - Toronto, John Wiley & Sons Inc., 1980. 598 p.
- Plotinus. The sixfenneads. Translated by Stephen MacKenna and B.S. Page. Chichago, Encyclopedia Britannica, 1955, 360 p.
- Poduska, Bernard. Understanding Psychology and Dimensions of Adjustment. New York, McGraw-Hill Book Company, 1980. 548 p.
- Ransford, H.E. "Isolation, powerlessness and violence," American Journal of Sociology. 581-591, 73: 1986.
- Rose, Arnold M. and Caroline B. Rose. Sociology: The Study of Human Relation. 3rd 4 revised ed. New York, Alfred A. Knof, Inc., 1969. 600 p.
- Rosenberg, M. "Society and the adolescent self-image," in Measures of Social Psychological Attitudes. edited by John P. Robinson and Phillip R. Shaver. p. 98-191. Michigan, Survey Research Center, Institute for social Research, 1972.
- Rosenberg, M.J. and C.I. Hovland. Cognitive, affective, and behavioral components of attitudes 1960. in Fishbein, Martin and Icek Ajzen. Belife, attitude, intention and behavior: and introduction to theory and research. p. 340. Massachusetts, Addison-Wesley Publishing Company, 1975.
-  Rotter, Juliam B. "Generalized Expectancies for Internal versus external control of reinforcement," Psychological Monographs: General and Applied. 80(1) Whole no. 609, 1966.
- Russell, Daniel, Elizabeth Altmaier, Dawn Van Velgen. "Joh related stress, social support, and burnout among classroom teachers," Journal of Applied Psychology. 72(2): 269-274, 1987.
- Rychkman, Richard M. Toel A. Gold, William C. Rodda. "Confidence rating shifts and performance as a function of locus of control, self-esteem and initial task experience," Journal of Personality and Social Psychology. 18(3): 305-310, June 1971.
- Sarason, Irwin G. Henri M. Levine, Robert B. Basham, and Barbara R. Sarason. "Assessing social support: the social support questionnaire," Jornal of Personality and Social Psychology. 44(1): 127-139, 1983.
- Sarason, Irwin G., Barbara R. Sarason, and Edward N. Shearin. "Social support as an individual difference variable: its stability origins, and relational aspects," Journal of Personality and Social Psychology. 50(4): 845-855, 1986.
- Sarason, Irwin G. and Barbara R. Sarason. "Experimentally Provided Social Support," Journal of Personality and Social Psychology. 50(6): 1222-1225, 1986.

- Sartre, Jean - Paul. Search for a Method. trans. by Hazel E. Barnes, New York, A Division of Random House, 1968. 120 p.
- Satentes, Marcelo Pusa. "Study of the factors related to teacher morale in five schools districts in the province of Cotabaru Philipines," DAI. 35; 3361-3362 A. December 1974.
- Schacht, Richard. Alienation. London, George Allen & Unwin Ltd., 1971. 285 p.
- Schaefer, C., L.C. Coyne and R.S. Lazarus. "The health-related functions of social support," Journal of Behavioral Medicine. 4: 381-406, 1981.
- Schaff, Adam. Alienation as a Social Phenomenon. London, Peryaman Press, 1980. 311 p.
- Scheier, Michael F. Charles S. Carver. "Individual Difference in Self-concept and Self-process," in Wegner, Daniel M. and Robin R. Vallacher The Self in Social Psychology. p. 229-251, ed. by Daniel M. Wegner and Robin R. Vallacher New York, Oxford University Press, 1980.
- Scimmecca, Joseph A. Education and Society. New York, Halt, Rinehart and Winston, 1980. 1985 p.
- Seeman, Melvin. "Alienation and social learning in a reformatory," American Journal of Sociology. 36: p. 270-284, 1963.
- _____. "On the meaning of alienation," American Sociological Review. 24: 783-791, December 1959.
- _____. "Powerlessness and knowledge: a comparative study of alienation and learning," Sociometry. 30: 105-123, 1967.
- _____. "The signals of' 68: alienation in pre-crisis France," American Sociological Review. 37(4): 385-402, August 1972.
- Seeman, Melvin and Carolyn S. Anderson. "Alienation and alcohol: the role of work, mastery, and community in drinking behavior," American Sociological Review. 48: February 1983.
- Seeman, Melvin and J.W. Evans. "Alienation and learning in a Hospital Setting," American Sociological Review. 27: 772-782, December 1962.
- Sills, David. (edit.). International Encyclopedia of the Social Sciences. Vol.I, U.S.A., The Macmillan Company and the Free Press, 1968. pp. 264-268.
- Snyder, Robert A. and James H. Morris. "Organizational communication and performance," Journal of Applied Psychology. 69(3): 461-465, 1984.

- Soh, Kay-Cheng. "Locus of Control as a Moderator of Teacher Stress in Singapore," The Journal of Social Psychology. 126(2): 257-258, April 1986.
- Solomon S. and M.I. Oberlander. "Locus of control in the classroom," in Psychological Concepts in the Classroom. p. 119-150, ed. by Richard H. Coop and Kinnard White, New York, Harper and Row Publishers, 1974.
- Srole Leo. "Social Integration and Certain Corollaries: An Exploratory Study," American Sociological Review. 21: 709-716, December 1956.
- Steitz, Lean A. and Carol M. Kulpa. "Occupational involvement and age," International Journal of Behavioral Development. 7(4): 479-499, December, 1984.
- Stephens, M.W. & P.A. Delys. "A Locus of control measure for preschool children," Developmental Psychology. 19: 55-65, 1973.
- Strickland, Benjamin F. "A study of factors affecting teacher's Morale in selected administrative units of North Carolina," DAI. 22(12): 4589-4599, June 1963.
- Strickland, Bonnie F. "Internal-External Control of Reinforcement," p.219-279, ed. by Thomas Blass, Hillsdale, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 1977.
- Suinn, R.M., D. Osborne, and P. Winfree. "The self-concept and accuracy of recall of inconsistent self-related information," Journal of Clinical Psychology. 18: 473-474, 1962.
- Swanathot, Chancha. "Review of teacher effectiveness in Thailand," in Selected articles and papers presented at different occasions from 1978-1983. p. 22-29. Bangkok: Behavioral Science Research Institute, S.W.U., 1983.
- Vance, Robert J. and others. "Construct Validity of Multiple job Performance Measures Using Confirmatory Factor Analysis," Journal of Applied Psychology. 73(1): 74-80, 1988.
- Waldman, David A. and Avolio, Bruce J. "A meta-analysis of age differences in job performance," Journal of Applied Psychology. 71(1): 33-38, 1986.
- Wallace, Ruth A. and Alison Wolf. Contemporary Sociology Theory. New Jersey, Prentice-Hall, Inc., 1980. 420 p.
- Watson, D. and Baumal, E. "Effects of locus of control and expectation of future control upon present performance," Journal of Personality and Social Psychology. 6: 212-215, 1976.

- Warley, William Randolph. "A study of need fulfillment and professional alienation among Georgia public school teachers," DAI. 44112-A: 3548, 1983.
- Weiner, Bernard. "An attributional theory of achievement motivation and emotion," Psychological Review. 92(4): 548-573, October 1985.
- Wilson, Joan. and others. "The influence of sex, age teacher experience and race on teacher perception of school climate," Education. 104(4): 444-445, Sum. 1984.
- Wortman, C.B. and Brehm, J.W. "Response to uncontrollable outcomes: an integration of reactance theory and the learned helplessness model," in Advances in Experimental Social Psychology. Vol.8, 278-336, ed. by Leonard Berkowitz. New York, Academic Press, 1975.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบวัดต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

29 กุมภาพันธ์ 2531

เรียน

กระผม นายศักดิ์ชัย นิรัญทวี กำลังศึกษาปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีโครงการที่จะวิจัย เรื่อง "ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครู" ซึ่งเป็นเรื่องที่ยังมีผู้ให้ความสนใจศึกษาน้อยมาก การวิจัยนี้จึงน่าจะเป็นการพัฒนาความรู้เรื่องความแปลกแยก เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในวงการฝึกหัดครูได้มากยิ่งขึ้น

ข้าพเจ้าจึงขอความร่วมมือจากท่าน ขอให้ท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกชุด ทุกข้อความความรู้สึกและประสบการณ์ที่แท้จริงของท่านเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ (กระผมขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายศักดิ์ชัย นิรัญทวี)

7. จำนวนบุตรและผู้อยู่ในความอุปถัมภ์.....คน
- () อายุต่ำกว่า 5 ขวบ.....คน
- () อายุ 6 - 12 ปี.....คน
- () อายุ 13 - 18 ปี.....คน
- () อายุ 19 ปีขึ้นไป.....คน
8. ปัจจุบันท่านสอนชั้นประถมปีที่.....สอนมาแล้ว.....ปี
9. ที่พักประจำของท่านอยู่ห่างจากโรงเรียน.....ก.ม.
- ท่านใช้เวลาเดินทางระหว่างบ้านพักกับตรงเรียนประมาณ.....ชม.
-นาที

แบบสอบถามชุดที่ 2
ความรู้สึกที่มีต่อตนเอง

คำชี้แจงในการตอบ

แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์ที่จะศึกษาความรู้สึกที่ท่านมีต่อตัวท่านเอง ในขณะที่รับ
ราชการครูอยู่ในโรงเรียนแห่งนี้ ขอให้ท่านอ่านข้อความ และพิจารณาอย่างละเอียด แล้วทำ
เครื่องหมาย ลงในช่องที่มีข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อ

1. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลที่มีค่า อย่างน้อยก็เท่ากับบุคคลอื่น

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

2. ปัจจุบันข้าพเจ้ายังไม่มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเองซึ่งคิดว่ามีมากพอ

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

3. ข้าพเจ้าปรารถนาที่จะมีความรู้สึกละอายตนเองมากยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

4. บางเวลาข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองไร้ประโยชน์

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

5. บางเวลาข้าพเจ้าคิดว่าตนเองไม่ดีเลย

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริงที่สุด

6. ข้าพเจ้าไม่มีปัญหาในด้านการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

7. ข้าพเจ้ารู้สึกน้อยใจอยู่บ้างที่ไม่ค่อยเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริงที่สุด

8. ข้าพเจ้าเชื่อว่าถ้าโรงเรียนนี้ขาดข้าพเจ้า จะทำให้งานของโรงเรียนค่อยลงไปมากทีเดียว

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริงที่สุด

9. ข้าพเจ้าเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการของตนดี

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

10. ถ้าเลือกได้ ข้าพเจ้าไม่ยากเป็นอย่างที่ข้าพเจ้าเป็นอยู่ในปัจจุบัน

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

แบบสอบถามชุดที่ 3

วัดสามพระยา อิมว. ร.ม.จ.น.

เรื่อง เหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า

คำชี้แจงในการตอบ

แบบสอบถามนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ขอให้ท่านอ่านข้อความและพิจารณาอย่างละเอียดเมื่ออ่านคำถามแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่มีข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อ

1. ข้าพเจ้าไม่ทราบผลที่ข้าพเจ้าจะได้รับจากการที่ข้าพเจ้าช่วยรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงานหรือทำชื่อเสียงให้หน่วยงาน

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

2. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถแต่ข้าพเจ้าไม่อาจบอกได้ว่าวิถีชีวิตราชการของข้าพเจ้าจะเป็นอย่างไร

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

3. ในที่ทำงานของข้าพเจ้าคนที่ได้เงินเดือน 2 ขั้นนั้น เพื่อนร่วมงานมักมองไม่เห็นว่าได้ทำความดีความชอบให้ราชการในแง่ใด

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

4. บ่อยครั้งเมื่อข้าพเจ้าส่งผลงานที่ข้าพเจ้าใช้ความพยายามอย่างมากในการจัดทำแก่ผู้บังคับบัญชา แต่ผู้บังคับบัญชาท่านเพียงแต่รับไว้เท่านั้น

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

5. ขณะนี้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานราชการให้ผลไม่คุ้มค่า

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

6. ครูที่มาจากครอบครัวที่มีชาติตระกูล มักได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนสำคัญเสมอ ๆ

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

7. การเล่นพวกเล่นห้องและระบบอุปถัมภ์ยังมีอยู่มากในวงราชการที่ข้าพเจ้าเกี่ยวข้อง

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

8. มีครูบางคนในที่ทำงานของข้าพเจ้ามาสายเป็นประจำ ลาป่วย ลากิจ บ่อยครั้งมาก แต่ก็ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน 2 ขั้น

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

9. ในหลายกรณีผู้ที่ได้รับความดีความชอบเป็นพิเศษในหน่วยงานของข้าพเจ้านั้น ไม่ใช่คนที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นคนที่ทำงานดีและมีนิสัยดี

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

10. บางครั้งข้าพเจ้าทำผิดเพียงเล็กน้อย แต่ถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรง

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

11. มีบ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะของผมนั้น มักเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๆ ที่ข้าพเจ้ามองไม่เห็นความเหมาะสม

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

12. คนโปรคของข้าพเจ้านายมักไม่ถูกลงโทษอย่างรุนแรง ถึงแม้จะทำความผิดร้ายแรงอันมีผลเสียหายต่อราชการ

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

13. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานเป็นอย่างดี แต่ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพราะสาเหตุนี้

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

14. ข้าพเจ้าไม่กระตือรือร้นในการทำงาน เพราะไม่แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาจะใช้ความตั้งใจทำงานและผลงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

15. ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ชอบข้าพเจ้า ก็เป็นสิ่งที่ยากมากที่จะทำให้กลับมาชอบข้าพเจ้าได้

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

แบบสอบถามชุดที่ 4 *ขอ ศักดิ์วิชัย นริศกุล*

ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม

คำชี้แจงในการตอบ

แบบสอบถามชุดนี้ มีความประสงค์ที่จะวัดความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุน ช่วยเหลือ ในยามที่ท่านมีปัญหาต้องการความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ท่านได้รับการช่วยเหลือหรือสนับสนุน มากน้อยเพียงใดจากบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับท่าน คือผู้บังคับบัญชาในโรงเรียน เพื่อร่วมงาน เพื่อนทั่วไป (ที่ไม่ใช่เพื่อนร่วมงาน) ภรรยาหรือสามี (ถ้ามี) และบุคคลอื่น ๆ นอกจากนี้ เช่น พ่อแม่ ญาติ ฯลฯ ในกรณีที่ไม่มีบุคคลอื่นให้ตอบว่าไม่จริงที่สุด ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ตรงช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับฟังที่ดีเมื่อท่านต้องการระบายความในใจ

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

2. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะเป็นผู้ช่วยให้ท่านพ้นจากภาวะวิกฤตอย่างเต็มกำลังความสามารถของเขา

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

3. ผู้บังคับบัญชาจะให้ความช่วยเหลือแก่ท่านเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือในแง่วัตถุปัจจัย เช่น เงินจำนวนไม่มากนัก

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

4. ผู้บังคับบัญชาเห็นและซาบซึ้งในคุณค่าของท่านอย่างแท้จริง

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

5. ผู้บังคับบัญชาพลบโยนท่านเมื่อท่านมีความกลัตกลุ่มใจ

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

6. ผู้บังคับบัญชามักพุกคยแลกเปลี่ยนข่าวสารความคิดเห็นกับท่าน

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

7. ถ้าท่านริเริ่มทำการสิ่งใดก็ตามที่เป็นเรื่องถูกต้องตามหน้าที่ครู ผู้บังคับบัญชาจะให้การสนับสนุนหรือให้กำลังใจ

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

8. เพื่อนร่วมงานเป็นผู้รับฟังที่ดีเมื่อท่านต้องการระบายความในใจ

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

9. เพื่อนร่วมงานจะเป็นผู้ช่วยให้ท่านพ้นจากภาวะวิกฤตอย่างเต็มกำลังความสามารถของเขา

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

10. เพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือแก่ท่านเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือในแง่วัตถุปัจจัยต่าง ๆ

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

11. เพื่อนร่วมงานเห็นและซาบซึ้งในคุณค่าของท่านอย่างแท้จริง

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

12. เพื่อนร่วมงานพลบโยนท่าน เมื่อท่านมีความกลัตกลุ่มใจ

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

13. เพื่อนร่วมงานมักพูดคุยก่อกันแล้วเปลี่ยนข่าวลือความผิดเห็นกับท่าน

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

14. ถ้าท่านเริ่มทำการสิ่งใดก็ตามที่เป็นเรื่องถูกต้องตามที่ครู เพื่อนร่วมงานจะให้การสนับสนุนหรือให้กำลังใจ

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

15. เพื่อนทั่วไปนอกวงงานเป็นผู้รับฟังที่ดีเมื่อท่านต้องการระบายความในใจ

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

16. เพื่อนทั่วไปนอกวงงานจะเป็นผู้ช่วยให้ท่านพ้นจากภาวะวิกฤตอย่างเต็มกำลังความสามารถของเขา

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

17. เพื่อนทั่วไปนอกวงงานจะให้ความช่วยเหลือแก่ท่านเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือในแง่วัตถุปัจจัย เช่น เงินจำนวนไม่มากนัก

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

18. เพื่อนทั่วไปนอกวงงานเห็นและซาบซึ้งในคุณค่าของท่านอย่างแท้จริง

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

19. เพื่อนทั่วไปนอกวงงานปลอบโยนท่าน เมื่อท่านมีความกลัดกลุ้มใจ

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

20. เพื่อนทั่วไปนอกวงงานมักพูดคุยแลกเปลี่ยนข่าวสารความคิดเห็นกับท่าน

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

21. ถ้าท่านริเริ่มทำการสิ่งใดก็ตามที่เป็นเรื่องถูกต้องตามหน้าที่ครู เพื่อนทั่วไปนอกวงงานจะให้การสนับสนุนหรือให้กำลังใจ

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

22. ท่านมีบุคคลอื่น เช่น.....เป็นผู้รับฟังที่ดี เมื่อท่านต้องการระบายความในใจ

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

23. ท่านมีบุคคลอื่น เช่น.....เป็นผู้ช่วยให้ท่านพ้นจากภาวะวิกฤตอย่างเต็มกำลังความสามารถของเขา

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

24. ท่านมีบุคคลอื่น เช่น.....ให้ความช่วยเหลือแก่ท่านเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือในแง่วัตถุปัจจัยต่าง ๆ

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

25. ท่านมีบุคคลอื่น เช่น.....เห็นและซาบซึ้งในคุณค่าของท่านอย่างแท้จริง

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

26. ท่านมีบุคคลอื่น เช่นที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนข่าว
ข่าวสารความคิดเห็นกับท่าน

- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด
27. ท่านมีบุคคลอื่น ๆ เช่นพลอบโยนท่านเมื่อท่านมี
ความกตัญญูใจ

- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด
28. ถ้าท่านริเริ่มในการทำสิ่งใดที่เป็นเรื่องถูกต้องตามหน้าที่ครู บุคคลอื่น เช่น
.....ให้การสนับสนุนหรือให้กำลังใจ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

แบบสอบถามชุดที่ 5

ทัศนคติที่ข้าพเจ้ามีต่อการทำงานในโรงเรียน

คำชี้แจงในการตอบ

แบบสอบถามนี้มีความประสงค์ที่จะทราบถึงความรู้สึกที่ท่านมีต่อการทำงานในหน้าที่ครู
สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพื่อใช้ประโยชน์ในการศึกษา เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรด
ทำเครื่องหมาย / หน้าคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

องค์ประกอบที่ 1 ความรู้คุณรู้โทษและความรู้สึกพอใจ - ไม่พอใจ

1. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนครูในโรงเรียน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

2. งานอาชีพของข้าพเจ้ามีประโยชน์ในการสร้างสรรค์คุณภาพของคนในชาติ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

3. การได้สอนหนังสือเด็กจะช่วยให้ข้าพเจ้าได้รับตำแหน่งที่ดีกว่าในอนาคต

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

4. การสอนของข้าพเจ้าจะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของลูกศิษย์ได้มาก

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

5. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่โรงเรียนนี้มีสวัสดิการพอเพียง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

6. ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้สอนในโรงเรียนนี้

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

7. งานครูเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบมาก แต่ได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มค่า

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

8. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเพิ่มความเป็นมิตร และความสามัคคีในหน่วยงานของข้าพเจ้า

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

9. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่เหมาะสมกับข้าพเจ้า

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

10. เมื่อเปรียบเทียบกับงานของข้าราชการอื่น ๆ งานของครูเป็นงานที่คนทั่วไปเห็นความสำคัญน้อย

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

องค์ประกอบที่สอง ความพร้อมและมุ่งจะมีอาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

1. ถ้ามีโอกาสเลือก ข้าพเจ้าต้องการเปลี่ยนไปทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานสอน

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

2. การกระทำตนเป็นแบบอย่างแก่ศิษย์เป็นเรื่องยากเกินกว่าครูในยุคปัจจุบันจะปฏิบัติได้

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

3. เนื่องจากปัญหาด้านเศรษฐกิจ ถ้ามีโอกาสหารายได้พิเศษข้าพเจ้าต้องทำ แม้จะกินเวลา
ราชการไปบ้าง

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

4. ข้าพเจ้าเห็นว่าเมื่อครูพนักเรียนที่ประพฤติผิดไม่ว่าในสถานที่ใดก็ตาม ควรหาโอกาส
ตักเตือนแก้ไขทันที

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

5. ถ้าข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถมากกว่านี้ ข้าพเจ้าคงจะไม่เป็นครู

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

6. ข้าพเจ้าจะแนะนำให้ลูกหลานเลือกอาชีพอย่างเดียวกับข้าพเจ้า

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

7. ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

8. ข้าพเจ้ารู้สึกห่อหอยที่จะทำหน้าที่ครูให้ครบถ้วน

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

9. อาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าจะได้รับความนิยมจากชนรุ่นหลังมาก

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

10. เมื่อเป็นครูมากขึ้น ข้าพเจ้าจึงทราบว่าข้าพเจ้าเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

แบบสอบถามชุดที่ 6
สิ่งที่ครูปฏิบัติในการสอน

คำชี้แจงในการตอบ

แบบสอบถามนี้มีความประสงค์ที่จะศึกษาการทำงานของครู ดังนั้น เมื่อท่านอ่านข้อความแต่ละข้อโปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด

1. ข้าพเจ้าไม่ได้ศึกษาเอกสารหลักสูตรก่อนสอน เพราะสอนมานานปีแล้ว

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

2. ข้าพเจ้าเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรหรือวิธีสอนใหม่ ๆ

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

3. ข้าพเจ้าไม่ได้กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ยืดหยุ่นได้

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

4. ข้าพเจ้ามักไม่ได้ใช้สื่อการสอนที่หาได้ในท้องถิ่นประกอบการสอน

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

5. ข้าพเจ้าไม่ค่อยให้นักเรียนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน เพราะทำให้ห้องเรียนวุ่นวาย

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

6. ข้าพเจ้าไม่ค่อยได้นำประสบการณ์หลาย ๆ วิชามาสอนให้สัมพันธ์กัน

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

7. นักเรียนในชั้นมีข้อจำกัดมาก จึงสอนได้แต่ความรู้ความจำเท่านั้น

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

8. ข้าพเจ้าไม่ได้เน้นหนักในการสอนให้นักเรียนมีวินัยในตนเอง

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

9. ข้าพเจ้าให้นักเรียนนั่งเรียนอย่างตายตัวเคลื่อนย้ายไม่ได้เพื่อความสะดวกเรียบร้อย

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

10. ข้าพเจ้าไม่ค่อยมีเวลาที่จะควบคุมดูแลเรื่องความสะอาดของห้องเรียน

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

11. ข้าพเจ้าต้องสอนไปให้ครบชั่วโมงแม้ว่าในขณะนั้นนักเรียนบางส่วนไม่สนใจก็ถือว่าเป็นเรื่องของเขา

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

12. ข้าพเจ้าไม่ค่อยให้นักเรียนได้มีโอกาสได้มีโอกาสใช้อุปกรณ์การเรียน ด้วยเห็นว่าไม่จำเป็น

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

13. ถ้าโรงเรียนไม่มีอุปกรณ์การสอนเตรียมไว้ให้ ข้าพเจ้าก็สอนได้โดยไม่ใช้อุปกรณ์

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

14. ข้าพเจ้าไม่ค่อยมีเวลาแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่เป็นปัญหาหรือส่งเสริมสิ่งที่ดีของนักเรียนที่พบจากการประเมิน

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

15. โอกาสที่จะประเมินผลนักเรียนนั้นมีเพียงครั้งเดียว คือตอนที่โรงเรียนจัดให้มีการสอบประจำปี

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

แบบสอบถามชุดที่ 7

เรื่อง สิ่งที่ครูปฏิบัติเกี่ยวกับการอบรมจริยธรรมแก่นักเรียน

คำแนะนำ

แบบสอบถามนี้มี 15 ข้อ โดยมีความประสงค์จะศึกษากิจกรรมที่ท่านปฏิบัติเกี่ยวกับการอบรมจริยธรรม เมื่อท่านอ่านแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงตรงช่องที่ตรงกับความจริงมากที่สุด

1. ข้าพเจ้าไม่ยอมให้สิ่งผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ ของนักเรียนผ่านไปโดยไม่ได้ตักเตือน

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

2. ข้าพเจ้าพยายามให้เด็กมีโอกาสสับเปลี่ยนกันเป็นหัวหน้ากลุ่ม

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

3. เทศกาลทำบุญ ข้าพเจ้าชักชวนให้นักเรียนไปฟังเทศน์และทำบุญเสมอ

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

4. ข้าพเจ้าใช้หลายวิธีเพื่อชักจูงให้นักเรียนประพฤติดี แม้ต้องบีบบังคับกันก็ตาม

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

5. ข้าพเจ้าเข้าชั้นสอนตรงเวลาเสมอ

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

6. ข้าพเจ้าระมัดระวังกิริยามารยาทเสมอ

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

7. ข้าพเจ้าไม่มีเวลาที่จะสวดหรือการอบรมความประพาศของนักเรียนในวิชาที่สอน

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

8. เมื่อพบนักเรียนนอกโรงเรียน ข้าพเจ้าทักทายด้วยดี

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

9. ข้าพเจ้าทำทุกสิ่งทุกอย่างอย่างมีระเบียบเหมาะสม

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

10. ข้าพเจ้าไม่ประพฤตินิสัยที่ข้าพเจ้าห้ามนักเรียน

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

11. ข้าพเจ้ามักหาหนทางสอนใจมากเล่าให้นักเรียนฟัง แล้วให้ช่วยกันรวบรวมความคิดที่นักเรียนควรประพฤติตาม

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

12. ข้าพเจ้าไม่ชอบใช้วิธีการลงโทษให้นักเรียนเจ็บกายโดยไม่จำเป็น

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

13. ถ้านักเรียนทำผิด ข้าพเจ้าให้เขาชี้แจงเหตุผลว่าทำอะไรจึงจะปรับตัวให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

14. ข้าพเจ้าไม่แสดงให้นักเรียนทราบว่าข้าพเจ้าพอใจเมื่อนักเรียนทำความดี

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

15. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความดีความชั่วอยู่บ่อย ๆ

ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
----------------------	------------	--------------------	---------------------	-------------	---------------

แบบสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้างาน

คำชี้แจงในการตอบ

แบบสอบถามนี้ มีความประสงค์จะขอให้ท่านช่วยประเมินพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ของครูที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของท่านเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาโดยไม่มีผลด้านการปกครอง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว กรุณาทำเครื่องหมาย / ตรงข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

ชื่อผู้ตอบ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

ชื่อครูที่พิจารณา.....

เป็นหัวหน้าของครูท่านนี้มานาน.....ปี

รู้จักครูท่านนี้มานาน.....ปี

1. ครูท่านนี้มาทำงานสม่ำเสมอ ไม่ขาด ไม่ลาบ่อยจนสังเกตเห็นได้

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

2. ครูท่านนี้มักสอนโดยไม่เตรียมการสอน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

3. ครูท่านนี้มีก๊อสาทำงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนเสมอ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

4. เท่าที่เห็นมา ครูท่านนี้ไม่เคยผลิตอุปกรณ์การสอนด้วยตนเองเลย

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

5. เมื่อให้งานนักเรียนแล้ว ครูท่านนี้ไม่ค่อยตรวจสอบผลงานของนักเรียน

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

6. ครูท่านนี้มักใช้การสอนโดยการพูดเพียงฝ่ายเดียวโดยไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วม

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

7. ครูท่านนี้มักช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนช้าหรือมีปัญหาทางการเรียน

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

8. ครูท่านนี้ยังใช้วิธีการประเมินผลไม่ถูกต้อง เช่น ไม่มีจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เป็นต้น

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

9. ครูท่านนี้ยังขาดความเอาใจใส่ต่อนักเรียนไม่ค่อยสนใจความประพฤติของนักเรียน

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

10. พฤติกรรมของครูท่านนี้ยังไม่ถือว่าเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนได้

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

11. เมื่อนักเรียนทำผิด ครูท่านนี้มักใช้วิธีลงโทษทางกายหรือการข่มขู่มากกว่าการอบรมชี้แจงด้วยเหตุผล

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

12. ครูท่านนี้มีความตรงต่อเวลาอยู่เสมอทั้งในการมาถึงโรงเรียนและการเข้าชั้นเรียน

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

13. ถ้าจะมีการคัดเลือกครูสอนจริยธรรมเป็นการเฉพาะ ข้าพเจ้าคิดว่าครูท่านนี้ยังมีวิธีการสอนและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะกับการได้รับเลือกเป็นครูสอนจริยธรรม

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

14. ครูท่านนี้ควรได้รับการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นครูให้มากขึ้น

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

15. ครูท่านนี้คนตัวที่จะปรับปรุงตนเองในวิชาที่ตนสอน

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

4 คำสาหัสพันธ์ของคำถวายข้อไปแบบสอบถามชุดที่ 4 ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม

คำถาม	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	-	.69	.43	.60	.49	.47	.48	.14	.14	.12	.21	.06	.06	.21	.20	.04	.18	.15	.15	.16	.21	.08	.09	.17	.16	.04	.14	.28
2	-	-	.56	.63	.55	.54	.55	.14	.24	.14	.21	.10	.07	.18	.24	.14	.15	.22	.25	.25	.03	.25	.03	.16	.15	.06	.12	.26
3	-	-	-	.51	.46	.50	.40	.02	.01	.13	.11	.09	.03	.05	.04	.05	.00	.02	.15	.16	.07	.13	.09	.11	.13	.07	.17	.15
4	-	-	-	-	.55	.56	.48	.08	.14	.18	.26	.09	.09	.18	.24	.27	.09	.20	.25	.25	.25	.08	.07	.15	.16	.14	.10	.23
5	-	-	-	-	-	.58	.53	.13	.17	.28	.16	.22	.16	.15	.07	.12	.06	.16	.19	.15	.23	.12	.20	.25	.19	.26	.22	.25
6	-	-	-	-	-	-	.65	.12	.10	.17	.19	.19	.16	.21	.11	.13	.07	.18	.30	.34	.25	.02	.07	.11	.05	.21	.10	.17
7	-	-	-	-	-	-	-	.12	.15	.19	.15	.15	.12	.20	.11	.13	.03	.09	.24	.24	.20	.05	.01	.04	.10	.12	.03	.15
8	-	-	-	-	-	-	-	-	.69	.56	.47	.60	.58	.61	.09	.01	.02	.04	.04	.07	.05	.15	.15	.11	.05	.01	.07	.04
9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.64	.60	.56	.53	.58	.09	.20	.00	.08	.09	.02	.00	.01	.09	.07	.10	.05	.06	.05
10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.55	.58	.47	.43	.07	.11	.08	.03	.05	.00	.05	.01	.05	.01	.10	.00	.02	.01
11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.56	.47	.51	.21	.13	.00	.13	.13	.11	.05	.03	.01	.07	.06	.01	.04	.01
12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.76	.47	.19	.13	.06	.01	.25	.25	.05	.18	.29	.15	.15	.20	.33	.10
13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.57	-	-	.57	.22	.16	.08	.08	.15	.30	.01	.27	.34	.22	.23	.27	.39	.20
14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.16	.20	.14	.15	.12	.10	.17	.05	.10	.10	.17	.07	.12	.19
15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.63	.46	.49	.58	.38	.13	.13	.20	.16	.22	.23	.25	.17
16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.66	.50	.46	.30	.08	.15	.16	.14	.09	.17	.17	.08
17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.57	.50	.46	.33	.17	.17	.13	.13	.13	.13	.08
18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.49	.49	.50	.13	.14	.20	.20	.04	.16	.19
19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.59	.49	.45	.08	.15	.15	.07	.21	.26	.09
20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.71	.71	.57	.16	.22	.21	.23	.36	.24	.24
21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.57	.07	.10	.19	.22	.17	.14	.14
22	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.73	.73	.58	.60	.59	.70	.58
23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.64	.63	.80	.62
24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.64	.63	.80	.69
25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.57	.48	.62	.74
26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.57	.62	.62	.63
27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.70	.70	.63
28	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ภาคผนวก ข

รายชื่อโรงเรียนที่ให้ความร่วมมือในการศึกษาครูกลุ่มตัวอย่าง

ภาคผนวก ข

รายชื่อโรงเรียนที่ให้ความร่วมมือในการศึกษาครูกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน	เขตที่ตั้ง
กิ่งเพชร	ใหญ่	ปทุมวัน
งามมานะอนุสรณ์	เล็ก	พระโขนง
บางจาก (นาคเพื่อนอุปถัมภ์)	ใหญ่	พระโขนง
ปลุกจิต	ใหญ่	ปทุมวัน
รุ่งเรืองอุปถัมภ์	ใหญ่	พระโขนง
วัดคลองภูมิ	เล็ก	ยานนาวา
วัดจันทร์นอก	เล็ก	ยานนาวา
วัดจันทร์สโมสร	ใหญ่	กุสิต
วัดชัยมงคล	เล็ก	ปทุมวัน
วัดคอกไม้	ใหญ่	ยานนาวา
วัดศรีเทพ	เล็ก	พระนคร
วัดธรรมาภิรตาราม	ใหญ่	กุสิต
วัดบางโคล่	เล็ก	ยานนาวา
วัดปากบ่อ	ใหญ่	พระโขนง
วัดไผ่ตัน	ใหญ่	พญาไท
วัดพระพิเรนทร์	เล็ก	พระนคร
วัดภาษี	เล็ก	พระโขนง
วัดมหาธาตุ	เล็ก	พระนคร
วัดราชนัคคา	เล็ก	พระนคร
วัดราชบูรณะ	เล็ก	พระนคร
วัดสมณานัมบริหาร	เล็ก	กุสิต
วัดสร้อยทอง	ใหญ่	กุสิต

โรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน	เขตที่ตั้ง
วัดสวัสดิวารีสีมาราม	เล็ก	กุสิน
วัดสุทัศน์	เล็ก	พระนคร
วัดใหม่อมตรส	เล็ก	พระนคร
วัดอินทรวีหาร	เล็ก	พระนคร
วิจิตรวิทยา	ใหญ่	พระโขนง
สุวิทย์เสรีอนุสรณ์	เล็ก	พระโขนง
สุเหร่าบ้านคอน	เล็ก	พระโขนง

ภาคผนวก ก

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรายละเอียด

ตาราง 1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเชื่ออำนาจในตน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิ ของครูในกลุ่มรวม

เพศ	อายุ	กลุ่ม วุฒิ	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(112)	(122)	(121)	(221)	(222)	(212)	(111)
						48.11	48.90	49.74	49.83	50.45	51.29	55.40
หญิง	น้อย	ต่ำ	(211)	22	42.50	5.61	6.40	7.40	7.33	7.95	8.79*	12.90*
ชาย	น้อย	สูง	(112)	41	48.11	-	.79	1.63	1.72	2.34	3.18	7.90
ชาย	มาก	สูง	(122)	42	48.90	-	-	.84	.93	1.55	2.39	6.50
ชาย	มาก	ต่ำ	(121)	19	49.74	-	-	-	.09	.71	1.55	5.66
หญิง	มาก	ต่ำ	(221)	69	49.83	-	-	-	-	.62	1.46	5.57
หญิง	มาก	สูง	(222)	76	50.45	-	-	-	-	-	.84	4.95
หญิง	น้อย	สูง	(212)	86	51.29	-	-	-	-	-	-	4.11
ชาย	น้อย	ต่ำ	(111)	20	55.40	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญระดับ .05

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละกลุ่มเปรียบเทียบ มีดังนี้

(211) = 14.43 (112) = 11.17 (122) = 15.34 (121) = 17.85

(221) = 11.70 (222) = 12.89 (212) = 13.58 (111) = 15.89

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยของความเชื่ออำนาจในตนเองเมื่อพิจารณาตามปฏิสัมพันธ์ของเพศ อายุ และวุฒิ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม

กลุ่มครู	รหัส		(ผลการเปรียบเทียบ)
โรงเรียนขนาดใหญ่	111 - 211	**	
	(56.25-39.00=17.25)		
	(SD = 17.91, 12.22)		
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	111 - 211	*	
	(57.43-39.00=18.43)		
	(SD = 17.34, 12.22)		
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	111 - 211	*	
	(56.25-39.00=17.25)		
	(SD = 17.91, 12.22)		
มีบุตรมาก	111 - 211	*	
	(58.00-34.50=23.50)		
	(SD = 4.58, 6.36)		
ใช้เวลาเดินทางนาน	111 - 211	**	111 - 121
	(63.25-42.50=20.75)		(63.25-45.57=17.68)
	(SD = 21.20, 16.57)		(SD = 17.50)
อายุราชการน้อย	221 - 211	**	221 - 121
	(59.33-42.26=17.07)		(59.33-45.66=13.67)
	(SD = 7.51, 15.77)		(SD = 5.51)
	221 - 112	*	111 - 211
	(59.33-47.33=11.50)		(56.00-42.26=13.74)
	(SD = 11.16)		(SD = 15.27)

** และ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05

รหัส	เลขหลักร้อย	1 = ชาย	2 = หญิง
	เลขหลักร้อย	1 = อายุน้อย	2 = อายุมาก
	เลขหลักหน่วย	1 = วชิता	2 = วชิสูง

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยของความเชื่ออำนาจในตนเองเมื่อพิจารณาตามเพศและวุฒิพร้อมกัน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม

กลุ่มครู	รหัส (ผลการเปรียบเทียบ)
โรงเรียนขนาดใหญ่	$\begin{array}{c} 101 - 201 \\ (52.74 - 45.02 = 7.72^*) \\ (SD = 18.84, 11.64) \end{array}$
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	$\begin{array}{c} 101 - 201 \\ (52.92 - 45.02 = 7.90^*) \\ (SD = 18.32, 11.64) \end{array}$
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	$\begin{array}{c} 101 - 201 \\ (52.00 - 45.02 = 6.98^*) \\ (SD = 18.32, 11.64) \end{array}$
อายุราชการน้อย	$\begin{array}{c} 101 - 201 \\ (54.52 - 44.59 = 9.93^*) \\ (SD = 15.66, 15.42) \end{array}$
บุตรน้อย	$\begin{array}{c} 101 - 201 \\ (54.86 - 47.11 = 7.75^*) \\ (SD = 16.14, 13.17) \end{array}$
สอนชั้นปีที่เคิมไม่เกิน 10 ปี	$\begin{array}{cc} 101 - 201 & 101 - 102 \\ (56.38 - 48.96 = 7.42^*) & (56.38 - 48.08 = 8.30^*) \\ (SD = 15.84, 12.18) & (SD < 13.57) \end{array}$

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

รหัส	เลขหลักร้อย	1 = ชาย	2 = หญิง
	เลขหลักสิบ	0 = อายุ (ไม่อยู่ในปฏิสัมพันธ์)	
	เลขหลักหน่วย	1 = วุฒิต่ำ	2 = วุฒิสูง

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความภาคภูมิใจในตนเอง เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และวุฒิ ไปพร้อมกันในกลุ่มรวม

เพศ	อายุ	วุฒิ	กลุ่มเปรียบเทียบ		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(112)	(211)	(221)	(122)	(111)	(222)	(212)
			ค่า	เฉลี่ย										
ชาย	มาก	ต่ำ	(121)	19	36.00	.52	1.27	3.07	3.09	3.10	**	4.43	**	12.33
ชาย	น้อย	สูง	(112)	71	36.52	-	.75	2.55	2.57	2.58	**	3.91	**	12.31
หญิง	น้อย	ต่ำ	(211)	22	37.27	-	-	1.80	1.82	1.83	3.16	**	11.56	**
หญิง	มาก	ต่ำ	(221)	20	39.07	-	-	.02	.03	1.36	**	9.76	**	
ชาย	มาก	สูง	(122)	42	39.09	-	-	-	.01	1.24	**	9.74	**	
ชาย	น้อย	ต่ำ	(111)	69	39.10	-	-	-	-	1.33	**	7.73	**	
หญิง	มาก	สูง	(222)	77	40.43	-	-	-	-	-	-	-	**	8.40
หญิง	น้อย	สูง	(212)	85	48.83	-	-	-	-	-	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญระดับ .01

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละกลุ่มเปรียบเทียบ มีดังนี้

(121) = 5.43 (112) = 5.95 (211) = 5.99 (221) = 5.02
 (122) = 5.26 (111) = 5.00 (222) = 5.04 (212) = 4.75

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยของความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และวุฒิที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม

กลุ่มครู	รหัส (ผลการเปรียบเทียบ)		
	212 - 121	222 - 121	211 - 121
โรงเรียนขนาดใหญ่	(40.60-35.18=5.42) [*] (40.18-35.18=5.00) [*] (39.94-35.18=4.66) [*] (SD = 4.85, 5.82) (SD = 4.94, —) (SD = 5.47, —)		
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	212 - 121 (40.94-35.38=5.56) [*] (40.26-35.38=4.88) [*] (SD = 4.58, 5.53) (SD = 4.86, —)	222 - 121	
สอนซ้ำหน้าใหม่ไม่เกิน 10 ปี	212 - 121 (40.87-35.90=4.97) [*] (40.87-36.13=4.74) [*] (40.87-36.24=4.63) [*] (SD = 4.32, 6.38) (SD = — , 4.95) (SD = — , 5.99)	212 - 211	212 - 112

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

หมายเหตุ รหัสใช้เช่นเดียวกับตาราง 2 ภาคผนวก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยของความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อพิจารณาตามปฏิสัมพันธ์ของเพศและอายุ กับปฏิสัมพันธ์ของเพศและวุฒิ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญจากกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม

กลุ่มครู	รหัส		(ผลการเปรียบเทียบ)	
	210 - 110	120 - 110	220 - 110	
โรงเรียนขนาดเล็ก	(41.12-36.30=4.82) (SD = 4.96, 5.95)	(39.78-36.30=3.48) (SD = 5.70, 5.95)	(39.48-36.30=3.18) (SD = 4.95, 5.95)	
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	210 - 110 **	120 - 110	220 - 110 **	
	(41.16-36.15=5.01) (SD = 4.92, 6.18)	(39.50-36.15=3.35) (SD = 5.67, 6.18)	(39.48-36.15=3.33) (SD = 4.95, —)	
อายุราชการน้อย	202 - 201 *	202 - 102 *	202 - 101 *	
	(40.64-37.00=3.64) (SD = 4.67, 6.20)	(40.64-37.01=3.63) (SD = —, 5.74)	(40.64-38.14=2.50) (SD = —, 5.64)	
มีบุตรน้อย	202 - 102 *	202 - 101 *	202 - 201 *	
	(41.03-37.23=3.80) (SD = 4.82, 6.07)	(41.03-38.25=2.78) (SD = —, 5.56)	(41.03-38.90=2.13) (SD = —, 5.11)	
สอนชั้นปีที่ใหม่ไม่เกิน 10 ปี	202 - 102 *	202 - 101 *	202 - 201 *	
	(40.67-37.23=3.44) (SD = 4.76, 6.02)	(40.67-38.11=2.56) (SD = —, 5.95)	(41.03-38.90=2.13) (SD = —, 4.74)	

** และ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05

รหัส	เลขหลักกรวย	1 = ชาย	2 = หญิง
	เลขหลักสิบ	0 = ไม่แตกต่างด้านอายุ	1 = อายุน้อย
	เลขหลักหน่วย	0 = ไม่แตกต่างด้านวุฒิ	1 = วุฒิต่ำ
			2 = อายุมาก
			2 = วุฒิสูง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อพิจารณาตามเพศ และวุฒิแยกกัน
จากกลุ่มครู 9 กลุ่ม

กลุ่มครู	เพศ		วุฒิ	
	ชาย	หญิง	สูง	ต่ำ
ครูประจำวิชา	36.98 (5.57)	39.89 (5.02)	39.53 (5.35)	37.98 (5.24)
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	38.30 (5.23)	39.43 (4.95)	-	-
โสด	36.97 (6.68)	40.80 (5.15)	-	-
แต่งงานแล้ว	37.47 (5.32)	59.62 (4.94)	-	-
อายุราชการมาก	37.87 (5.69)	39.93 (5.07)	39.78 (5.54)	38.70 (5.00)
สอนซ้ำหน้าที่เดิมมากกว่า 20 ปี	-	-	40.35 (4.10)	37.43 (4.57)
ใช้เวลาเดินทางน้อย	37.55 (6.14)	40.08 (5.35)	-	-
ใช้เวลาเดินทางมาก	37.44 (5.11)	39.79 (4.90)	-	-
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	37.44 (5.50)	39.80 (5.21)	-	-

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม
ความภาคภูมิใจในตนเอง เมื่อพิจารณาตามเพศและวุฒิพร้อมกัน ในกลุ่มครูประจำชั้น

เพศ	กลุ่ม วุฒิ	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(22)	(21)	(11)
					118.63	120.63	128.21
ชาย	สูง	(12)	52	110.77	7.86	10.18	17.44**
หญิง	สูง	(22)	32	118.63	-	2.32	9.58
หญิง	ต่ำ	(21)	21	120.95	-	-	7.26
ชาย	ต่ำ	(11)	14	128.21	-	-	-

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติต่อการทำงาน เมื่อพิจารณาตามเพศและวุฒิ
 ร่วมกันในกลุ่มรวม

เพศ	กลุ่ม วุฒิ	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(21)	(22)	(11)
					39.80	41.67	42.51
ชาย	สูง	(12)	113	39.37	0.43	2.30	3.14*
หญิง	ต่ำ	(21)	91	39.80	-	1.87	2.71*
หญิง	สูง	(22)	162	41.67	-	-	.84
ชาย	ต่ำ	(11)	39	42.51	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละกลุ่มเปรียบเทียบ มีดังนี้

(12) = 6.68 (21) = 7.06

(22) = 5.98 (11) = 7.21

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อสภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาตามปฏิสัมพันธ์ของเพศและ วุฒิ กับปฏิสัมพันธ์ของอายุและวุฒิที่มีนัยสำคัญ จากกลุ่มย่อย 9 กลุ่ม

กลุ่ม	รหัส (ผลการเปรียบเทียบ)	
ครูประจำชั้น	101 - 102 (44.86-39.63=5.23) (SD = 5.96, 6.42)	101 - 201 (44.86-40.86=4.00) (SD = — , 4.80)
โรงเรียนย่านแออัดมาก	101 - 201 (44.00-38.83=5.17) (SD = 7.00, 8.07)	101 - 102 (44.00-40.07=3.93) (SD = — , 6.83)
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	101 - 201 (42.62-38.22=4.40) (SD = 7.95, 7.56)	101 - 102 (42.62-39.42=3.20) (SD = — , 6.44)
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	101 - 201 (42.32-38.22=4.12) (SD = 8.05, 7.56)	101 - 102 (42.32-38.94=3.39) (SD = — , 6.56)
โรงเรียนขนาดใหญ่	101 - 201 (42.35-38.22=4.13) (SD = 8.38, 7.56)	
ใช้เวลาเดินทางน้อย	101 - 201 (43.07-38.85=4.22) (SD = 7.48, 8.59)	
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	202 - 102 (42.54-38.56=3.98) (SD = 5.36, 6.45)	
โสด	202 - 102 (41.66-35.00=6.66) (SD = 5.46, 7.00)	
อายุราชการน้อย	011 - 021 (41.49-31.33=10.16) (SD = 5.71, 8.17)	022 - 021 (40.27-31.33=8.94) (SD = 5.91, —)
	012 - 021 (39.82-31.33=8.49) (SD = 6.26, —)	

รหัส เลขหลักร้อย 0 = ไม่มีความแตกต่างด้านเพศ 1 = ชาย 2 = หญิง
 เลขหลักสิบ 0 = ไม่มีความแตกต่างด้านอายุ 1 = อายุน้อย 2 = อายุมาก
 เลขหลักหน่วย 1 = วุฒิต่ำ 2 = วุฒิสูง
 ** และ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05

ตาราง 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติต่อการทำงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะ
หน้าที่การสอนและอายุพร้อมกันในครูกลุ่มรวม

ลักษณะหน้าที่	กลุ่ม อายุ	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(22)	(21)	(12)
					40.41	40.61	43.20
ครูประจำชั้น	น้อย	(11)	61	39.87	.54	.74	3.33*
ครูประจำวิชา	มาก	(22)	148	40.41	-	.20	2.79*
ครูประจำวิชา	น้อย	(21)	138	40.60	-	-	2.60
ครูประจำชั้น	มาก	(12)	58	43.20	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละกลุ่มเปรียบเทียบ มีดังนี้

(11) = 6.68 (22) = 7.06

(21) = 5.98 (12) = 7.21

ตาราง 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่ เมื่อพิจารณาตามเพศและ วุฒิพร้อมกันในกลุ่มรวม

เพศ	กลุ่ม วุฒิ	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(21)	(11)	(22)
					41.48	42.36	42.38
ชาย	สูง	(12)	113	38.72	2.76 [*]	3.64 ^{**}	3.66 ^{**}
หญิง	ต่ำ	(21)	89	41.48	-	.88	.90
ชาย	ต่ำ	(11)	39	42.36	-	-	.02
หญิง	สูง	(22)	162	42.38	-	-	-

^{**} มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

^{*} มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละกลุ่มเปรียบเทียบ มีดังนี้

(12) = 7.85 (21) = 6.90

(11) = 7.30 (22) = 6.34

ตาราง 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และวุฒิพร้อมกัน ในกลุ่มครูโสด

เพศ	กลุ่ม อายุ	วุฒิ	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(122)	(121)	(211)	(222)	(212)	(111)	(221)
						39.00	39.33	40.33	40.37	41.22	44.57	53.00
ชาย	น้อย	สูง	(112)	18	35.33	3.67	4.00	5.00	5.04	5.89	9.24	17.67 ^{**}
ชาย	มาก	สูง	(122)	5	39.00	-	.33	1.33	1.37	2.22	5.57	14.00 [*]
ชาย	มาก	ต่ำ	(121)	3	39.33	-	-	1.00	1.04	1.89	5.24	13.67 [*]
หญิง	น้อย	ต่ำ	(211)	6	40.33	-	-	-	.04	.89	4.24	12.67 [*]
หญิง	มาก	สูง	(222)	16	40.37	-	-	-	-	.85	4.20	12.63 [*]
หญิง	น้อย	สูง	(212)	33	41.22	-	-	-	-	-	3.35	11.78 [*]
ชาย	น้อย	ต่ำ	(111)	7	44.57	-	-	-	-	-	-	8.43 [*]
หญิง	มาก	ต่ำ	(221)	5	53.00	-	-	-	-	-	-	-

** และ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในครูลักษณะต่าง ๆ

(112) = 5.70 (122) = 11.31 (121) = 6.66 (211) = 9.05

(222) = 5.92 (212) = 5.93 (111) = 5.47 (221) = 6.49

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยของการมุ่งกระทำหน้าที่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเพศ และอายุที่ละด้าน ในกลุ่มย่อย 11 กลุ่ม

กลุ่มครู	เพศ		อายุ	
	ชาย	หญิง	น้อย	มาก
โรงเรียนขนาดเล็ก	40.32 (8.05)	42.85 (6.07)	-	-
โรงเรียนขนาดใหญ่	39.21 (7.74)	41.50 (6.82)	-	-
ครูประจำชั้น	-	-	39.11 (7.50)	42.46 (6.37)
ครูประจำวิชา	39.48 (7.88)	42.12 (6.69)	-	-
โรงเรียนย่านแออัดมาก	-	-	39.15 (7.34)	41.91 (6.89)
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	39.96 (8.05)	42.79 (6.04)	-	-
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	39.51 (7.79)	41.57 (6.83)	-	-
หย่าร้าง	-	-	38.00 (9.15)	44.34 (7.45)
อายุราชการน้อย	39.25 (7.47)	41.44 (6.28)	-	-
สอนซ้ำหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี	39.94 (7.92)	42.26 (6.51)	-	-
ใช้เวลาเดินทางนาน	37.57 (7.34)	42.13 (6.43)	-	-

() = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการสอนเมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และวุฒิ ในกลุ่มที่มีนัยสำคัญ

กลุ่มครู	เพศ		อายุ		วุฒิ	
	ชาย	หญิง	น้อย	มาก	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี
กลุ่มรวม	-	-	-	-	4.32	4.51
โรงเรียนขนาดเล็ก	-	-	-	-	64.33 (14.93)	69.96 (11.59)
โรงเรียนขนาดใหญ่	63.42 (13.38)	66.92 (13.19)	-	-	-	-
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	-	-	-	-	63.49 (13.80)	67.85 (12.83)
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	-	-	-	-	63.29 (14.64)	69.83 (11.78)
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	66.52 (13.33)	68.59 (13.21)	-	-	-	-
โสด	63.67 (13.85)	69.81 (12.35)	-	-	-	-
อายุราชการน้อย	-	-	66.81 (12.49)	61.29 (12.85)	-	-
มีบุตรน้อย	-	-	-	-	64.24 (14.25)	67.97 (13.13)
สอนซ้ำหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี	65.04 (13.22)	68.50 (12.47)	-	-	-	-
สอนซ้ำหน้าที่เดิมมากกว่า 20 ปี	-	-	-	-	60.18 (13.67)	68.84 (14.94)
ใช้เวลาเดินทางนาน	-	-	-	-	63.98 (13.89)	68.60 (13.13)

() = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมของครูเมื่อพิจารณาตามเพศ และวุฒิพร้อมกัน ในกลุ่มครูประจำชั้น

เพศ	กลุ่ม วุฒิ	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(21)	(22)	(11)
					66.52	68.88	69.21
ชาย	สูง	(12)	52	63.42	3.1	5.46*	5.79*
หญิง	ต่ำ	(21)	21	66.52	-	2.36	2.69
หญิง	สูง	(22)	32	68.88	-	-	.33
ชาย	ต่ำ	(11)	14	69.21	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูแต่ละกลุ่มเปรียบเทียบ มีดังนี้

(12) = 8.54 (21) = 8.48

(22) = 7.73 (11) = 8.51

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรม เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุและ วุฒิ ในกลุ่มที่มีนัยสำคัญ

กลุ่มครู	เพศ		อายุ		วุฒิ	
	ชาย	หญิง	น้อย	มาก	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี
กลุ่มรวม	66.28 (8.48)	68.35 (8.55)	66.24 (8.31)	68.84 (7.94)	-	-
โรงเรียนขนาดใหญ่	-	-	66.09 (8.56)	69.13 (8.58)	-	-
ครูประจำวิชา	-	-	67.00 (8.30)	69.26 (8.43)	-	-
โรงเรียนในย่านแออัด						
น้อย	-	-	66.04 (8.67)	69.28 (8.68)	-	-
อัตราส่วนครูต่อนักเรียน						
สูง	-	-	66.11 (8.20)	69.17 (8.55)	-	-
อัตราส่วนห้องเรียนต่อ						
นักเรียนสูง	-	-	65.95 (8.40)	68.96 (8.74)	-	-
หย่าร้าง	-	-	64.39 (8.62)	71.31 (7.85)	-	-
มีบุตรน้อย	66.02 (8.29)	68.61 (8.43)	66.48 (8.26)	69.05 (8.51)	-	-
สอนหน้าที่เดิมไม่เกิน						
10 ปี	-	-	67.09 (8.07)	69.84 (8.44)	-	-
สอนหน้าที่เดิม						
11 - 20 ปี	62.92 (8.78)	67.76 (8.74)	-	-	-	-
ใช้เวลาเดินทางน้อย	-	-	66.43 (8.10)	68.89 (8.03)	-	-
ใช้เวลาเดินทางนาน	65.01 (8.50)	68.82 (8.85)	66.02 (8.54)	68.80 (9.02)	-	-

() = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างาน เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และวุฒิ ในกลุ่มครูจากโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง

แหล่งความแปรปรวน	ค่าดีเอฟ	ค่าเอ็มเอส	ค่าเอฟ
เพศ (ก)	1	1402.40	10.66 ^{***}
อายุ (ข)	1	22.74	< 1
วุฒิ (ค)	1	955.25	7.26 ^{**}
ก × ข	1	4.84	< 1
ข × ค	1	18.31	< 1
ก × ข × ค	1	594.15	4.52 [*]
ส่วนที่เหลือ	1	131.59	

***, ** และ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ

ตาราง 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างาน เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และวุฒิ ในกลุ่มครูที่ใช้เวลาเดินทางไป-กลับ บ้าน-โรงเรียน น้อย

แหล่งความแปรปรวน	ค่าดีเอฟ	ค่าเอ็มเอส	ค่าเอฟ
เพศ (ก)	1	5.996	10.173**
อายุ (ข)	1	0.467	< 1
วุฒิ (ค)	1	2.088	3.543
ก × ข	1	0.131	< 1
ก × ค	1	0.691	1.173
ข × ค	1	0.108	< 1
ก × ข × ค	1	4.044	6.862**
ส่วนที่เหลือ	193	0.589	6.862

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างานเมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และวุฒิ ที่มีนัยสำคัญ จากกลุ่มครูในโรงเรียนซึ่งมีอัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง และครูที่ใช้เวลาเดินทางน้อย

กลุ่มครู	รหัส	
	ผลการเปรียบเทียบ	
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	222 - 111	212 - 111
	(72.5 - 58.00 = 14.15 ^{**})	(69.57 - 58.00 = 11.57 ^{**})
	(SD = 11.93, 9.69)	(SD = 9.29, -)
	221 - 111	112 - 111
	(68.12 - 58.00 = 10.12 ^{**})	(66.88 - 58.00 = 8.88 ^{**})
ใช้เวลาเดินทางน้อย	(SD = 14.41, -)	(SD = 11.38, -)
	221 - 111	122 - 111
	(66.11 - 58.00 = 8.11 ^{**})	(64.00 - 58.00 = 6.00 [*])
	(SD = 11.76, -)	(SD = 12.07, -)
	222 - 122	121 - 111
	(72.15 - 64.00 = 8.15)	(65.23 - 58.00 = 7.23 [*])
		(SD = 13.03, -)
ใช้เวลาเดินทางน้อย	211 - 111	222 - 111
	(75.00 - 60.44 = 14.56 ^{**})	(73.00 - 60.44 = 12.56 ^{**})
	(SD = 3.19, 11.08)	(SD = 14.72, -)
	212 - 111	112 - 111
	(70.48 - 60.44 = 10.04 [*])	(69.66 - 60.44 = 9.22 [*])
ใช้เวลาเดินทางน้อย	(SD = 9.10, -)	(SD = 11.36, -)
	211 - 121	211 - 122
	(75.00 - 63.58 = 11.42 [*])	(75.00 - 63.91 = 11.09 [*])
	(SD = - , 14.25)	(SD = - , 12.80)
	222 - 221	
	(73.00 - 66.72 = 6.28 [*])	
	(SD = - , 12.13)	

รหัส เลขหลักร้อย 1 = ครูผู้ชาย 2 = ครูผู้หญิง
เลขหลักสิบ 1 = อายุน้อย 2 = อายุมาก
เลขหลักหน่วย 1 = วุฒิต่ำ
^{**}, ^{*} มีนัยสำคัญระดับ .01 และ .05

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของหัวหน้าหน่วยงาน เมื่อพิจารณาตามเพศ และวุฒิ แยกจากกันในกลุ่มย่อยที่มีนัยสำคัญ 21 กลุ่ม

กลุ่มครู	เพศ		วุฒิ	
	ชาย	หญิง	ต่ำ	สูง
โรงเรียนขนาดเล็ก	65.13 (13.75)	69.94 (11.62)	-	-
โรงเรียนขนาดใหญ่	64.47 (11.84)	69.12 (11.51)	65.00 (12.44)	68.37 (11.42)
ครูประจำชั้น	62.33 (12.44)	69.60 (12.39)	-	-
ครูประจำวิชา	66.53 (12.37)	69.42 (11.34)	65.58 (12.66)	70.03 (10.95)
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	66.44 (11.69)	70.86 (11.43)	67.00	70.44
โรงเรียนย่านแออัดมาก	63.03 (13.16)	68.22 (11.54)	62.33 (12.66)	67.80 (11.99)
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	65.43 (14.16)	70.14 (11.62)	-	-
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	64.37 (11.74)	68.99 (11.50)	64.74 (12.41)	68.23 (11.37)
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ	64.30 (14.28)	69.67 (11.71)	-	-
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	64.89 (11.77)	69.32 (11.47)	65.17 (12.48)	68.56 (11.33)
โสด	64.91 (10.57)	71.00 (9.54)	-	-
แต่งงานแล้ว	66.10 (12.07)	69.20 (12.54)	65.98 (11.92)	69.13 (12.60)
หย่าร้าง	57.50 (15.65)	67.88 (9.61)	61.00 (13.71)	66.06 (12.48)
อายุราชการน้อย	66.45 (11.71)	71.58 (10.03)	66.23 (11.16)	70.06 (10.98)
อายุราชการมาก	62.05 (13.37)	67.83 (12.37)	-	-
มีบุตรน้อย	64.55 (12.61)	69.94 (11.22)	64.34 (12.47)	69.22 (11.63)
สอนชั้นเคมิไม่เกิน 10 ปี	65.71 (12.11)	69.45 (11.45)	64.25 (12.05)	69.47 (11.44)
สอนชั้นเคมิ 11 - 20 ปี	64.79 (12.70)	69.63 (12.00)	-	-
สอนชั้นเคมิมากกว่า 20 ปี	57.93 (13.62)	69.30 (11.54)	-	-
ใช้เวลาเดินทางน้อย	65.58 (12.45)	70.31' (11.28)	-	-
ใช้เวลาเดินทางมาก	63.61 (12.66)	68.72 (11.76)	63.19 (13.05)	68.43 (11.71)

() = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่เมื่อพิจารณาตามระดับความแตกต่างของความเชื่ออำนาจในตนกับความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมพร้อมกัน ในกลุ่มรวม

ความเชื่ออำนาจ ในตน	กลุ่ม ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุน	รหัส	จำนวน คน	ค่า เฉลี่ย	(11)	(21)	(22)
					39.07	42.13	44.36
ต่ำ	สูง	(12)	84	38.08	.99	4.05*	6.28**
ต่ำ	ต่ำ	(11)	113	39.07	-	3.06**	5.29**
สูง	ต่ำ	(21)	77	42.13	-	-	2.23
สูง	สูง	(22)	130	44.36	-	-	-

**, * มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละกลุ่มเปรียบเทียบ มีดังนี้

(12) = 6.96 (11) = 7.47

(21) = 6.59 (22) = 5.80

ตาราง 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการมุ่งกระทำหน้าที่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตน และความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม ในกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

กลุ่มครู	รหัส (ผลการเปรียบเทียบ)		
	22 - 12	22 - 11	21 - 12
โรงเรียนขนาดใหญ่	$(43.90-37.58=6.32^{**})$ (SD = 6.13, 7.19)	$(43.90-39.63=4.27^{**})$ (SD = -, 7.60)	$(41.86-37.58=4.28^{**})$ (SD = 6.18, -)
ครูประจำวิชา	$(44.9-38.48=6.44^{**})$ (SD = 5.37, 7.01)	$(44.92-39.11=5.81^{**})$ (SD = -, 7.76)	$(44.93-42.02=2.90^{**})$ (SD = -, 6.35)
อายุราชการมาก	$(44.83-38.46=6.37^{**})$ (SD = 5.99, 6.61)	$(44.83-40.36=4.47^{**})$ (SD = -, 8.42)	$(44.83-42.18=2.65^{*})$ (SD = -, 6.57)
	$(42.18-38.46=3.72)$		
อัตราส่วนครูต่อ นักเรียนสูง	$(43.90-37.77=6.13^{**})$ (SD = 6.20, 7.28)	$(43.90-39.67=4.23^{**})$ (SD = -, 7.56)	$(41.78-37.77=4.01^{**})$ (SD = 6.41, -)
อัตราส่วนห้องต่อ นักเรียนสูง	$(44.00-37.84=6.16^{**})$ (SD = 6.07, 7.08)	$(44.00-39.42=4.58^{**})$ (SD = -, 7.56)	$(41.80-37.84=3.96^{**})$ (SD = 6.00, -)
โสด	$(43.85-36.86=6.99^{**})$ (SD = 5.32, 6.82)	$(43.85-38.79=5.06^{**})$ (SD = -, 5.96)	$(43.85-39.69=4.16^{*})$ (SD = -, 7.06)
มีบุตรน้อย	$(44.10-37.54=6.56^{**})$ (SD = 5.70, 7.50)	$(44.10-39.12=4.98^{**})$ (SD = -, 7.34)	$(42.02-37.54=4.48^{**})$ (SD = 6.99, -)
ใช้เวลาเดินทางน้อย	$(44.07-37.35=6.72^{**})$ (SD = 5.92, 6.72)	$(44.07-38.56=5.51^{**})$ (SD = -, 7.19)	$(44.07-40.22=3.85^{**})$ (SD = -, 6.64)

** และ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05

หมายเหตุ เลขหลักสิบ 1 = ความเชื่ออำนาจในตนต่ำ
2 = ความเชื่ออำนาจในตนสูง
เลขหลักหน่วย 1 = ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมต่ำ
2 = ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมสูง

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยการมุ่งกระทำหน้าที่ครูที่แตกต่างตามความเชื่ออำนาจในตนและความภาคภูมิใจในตนเอง เมื่อพิจารณาแยกกัน

กลุ่มครู	ความเชื่ออำนาจในตน		ความภาคภูมิใจในตนเอง	
	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ
โรงเรียนขนาดเล็ก	44.01 (6.16)	38.40 (6.67)	-	-
โรงเรียนขนาดใหญ่	63.08 (6.20)	38.76 (7.47)	42.54 (6.84)	38.72 (7.19)
ครูประจำชั้น	42.97 (6.75)	38.07 (6.74)	-	-
ครูประจำวิชา	43.78 (5.92)	38.87 (7.45)	43.21 (6.48)	39.47 (7.32)
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	43.75 (6.33)	39.37 (7.19)	43.44 (6.46)	39.79 (7.25)
โรงเรียนย่านแออัดมาก	43.34 (6.08)	37.95 (7.29)	42.50 (6.80)	38.99 (7.18)
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	44.11 (5.97)	38.13 (6.70)	-	-
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	43.06 (6.34)	38.86 (7.48)	42.57 (6.82)	38.89 (7.29)
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ	44.04 (6.26)	38.33 (6.92)	-	-
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	43.09 (6.11)	38.75 (7.38)	42.60 (6.67)	38.58 (7.14)
โสด	42.30 (6.28)	37.94 (6.36)	42.25 (6.29)	37.17 (6.06)
แต่งงานแล้ว	43.76 (6.23)	38.70 (6.83)	42.94 (6.42)	39.92 (7.19)
อายุราชการน้อย	43.15 (6.07)	37.78 (6.69)	-	-
อายุราชการมาก	43.89 (6.30)	39.58 (7.75)	44.06 (6.54)	39.75 (7.45)
มีบุตรน้อย	43.05 (6.23)	37.13 (6.69)	42.95 (6.72)	39.00 (7.24)
มีบุตรมาก	44.14 (6.08)	39.76 (6.74)	-	-
สอนชั้นหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี	43.97 (5.71)	38.08 (7.37)	43.20 (6.48)	39.45 (6.87)
สอนชั้นหน้าที่เดิม 11 - 20 ปี	-	-	42.00 (7.28)	38.66 (7.17)
ใช้เวลาเดินทางน้อย	44.39 (5.83)	39.19 (7.48)	-	-
ใช้เวลาเดินทางนาน	42.77 (6.41)	38.03 (6.98)	42.75 (6.74)	38.56 (6.79)

() = ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการสอนตามคำรายงานของครูที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามปฏิสัมพันธ์ของความเชื่ออำนาจในตนและความภาคภูมิใจในตนเองในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม

กลุ่มครู	รหัส (ผลการเปรียบเทียบ)		
	12 - 11	21 - 11	22 - 11
โรงเรียนขนาดเล็ก	(71.28-62.59=8.69*) (SD = 11.46, 13.41)	(70.35-62.59=7.76*) (SD = 13.56, -)	(69.48-62.59=6.89*) (SD = 11.92, -)
โรงเรียนย่านแออัด	(69.87-61.68=8.19*) (SD = 13.83, 12.02)	(67.83-61.68=6.15*) (SD = 13.58, -)	(67.67-61.68=5.99*) (SD = 13.21, -)
น้อย			
อัตราส่วนห้องต่อ	12 - 11	21 - 11	22 - 11
นักเรียนต่ำ	(71.08-61.69=9.39*) (SD = 12.10, 14.52)	(70.05-61.69=8.36*) (SD = 13.60, -)	(69.17-61.69=7.48*) (SD = 12.05, -)
สอนซ้ำหน้าที่เดิม	21 - 11	22 - 11	12 - 11
ไม่เกิน 10 ปี	(70.44-61.85=8.59**) (SD = 13.02, 12.68)	(68.99-61.85=7.14**) (SD = 12.32, -)	(68.30-61.85=6.45**) (SD = 11.92, -)
ใช้เวลาเดินทางนาน	21 - 11	12 - 11	22 - 11
	(70.26-62.33=7.93*) (SD = 11.57, 13.95)	(70.06-62.33=7.73*) (SD = 12.75, -)	(68.73-62.33=6.40*) (SD = 13.53, -)
อัตราส่วนครูต่อ	21 - 11		
นักเรียนต่ำ	(70.53-62.59=7.94*) (SD = 13.10, 12.41)		

** และ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05

รหัส เลขหลักสิบ 1 = ความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

2 = ความเชื่ออำนาจในตนสูง

เลขหลักหน่วย 1 = ความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ

2 = ความภาคภูมิใจในตนเองสูง

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการสอนตามคำรายงานของครูที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามปฏิสัมพันธ์ของความเชื่ออำนาจในตนและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม ในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม

กลุ่มครู	รหัส (ผลการเปรียบเทียบ)		
	12 - 11	22 - 11	21 - 11
โรงเรียนขนาดเล็ก	(71.12-60.91=10.21) (SD = 13.32, 11.82)	(70.39-60.91= 9.48) (SD = 12.73, -)	(68.71-60.91=7.80) (SD = 12.24, -)
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	(70.58-60.67= 9.91) (SD = 13.33, 11.92)	(69.98-98.60= 9.31) (SD = 12.95, -)	(68.41-60.67=7.74) (SD = 12.33, -)
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ	(70.28-59.86=10.42) (SD = 12.88, 13.30)	(69.95-59.86=10.09) (SD = 14.11, -)	(67.97-59.86=8.11) (SD = 12.17, -)
มีบุตรน้อย	(69.25-61.98= 7.27) (SD = 13.58, 13.03)	(68.80-61.98= 6.82) (SD = 13.58, -)	(68.44-61.98=6.46) (SD = 12.43, -)

** และ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05

รหัส เลขหลักสิบ 1 = ความเชื่ออำนาจในตนต่ำ
2 = ความเชื่ออำนาจในตนสูง
เลขหลักหน่วย 1 = ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่ำ
2 = ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนสูง

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการสอนตามคำรายงานของครู เมื่อพิจารณาตามจิต
ลักษณะแต่ละด้านอิสระจากกัน ในกลุ่มย่อยที่ปรากฏนัยสำคัญ

กลุ่มครู	ความเชื่ออำนาจ		ความภาคภูมิใจ		ความรู้สึเกี่ยวกับ	
	ในตน		ในตนเอง		การสนับสนุน	
	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ
โรงเรียนขนาดเล็ก	-	-	-	-	70.59 (12.82)	64.81 (12.57)
โรงเรียนขนาดใหญ่	68.22 (12.86)	63.49 (13.39)	-	-	-	-
ครูประจำชั้น	-	-	68.10 (13.22)	62.03 (11.91)	-	-
ครูประจำวิชา	70.63 (12.21)	63.73 (13.65)	-	-	69.58 (13.18)	64.82 (13.20)
โรงเรียนย่านแออัดมาก	69.40 (12.08)	64.12 (13.90)	-	-	-	-
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	-	-	-	-	70.15 (12.98)	64.48 (12.64)
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	68.64 (12.74)	63.67 (13.42)	-	-	-	-
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ	-	-	-	-	70.20 (13.11)	64.12 (13.25)
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	68.54 (12.79)	63.95 (13.06)	-	-	-	-
แต่งงานแล้ว	68.44 (13.13)	63.54 (12.87)	-	-	68.46 (13.32)	63.53 (12.64)
อายุราชการมาก	70.86 (12.39)	62.89 (13.20)	70.13 (13.17)	64.19 (13.83)	-	-
มีบุตรน้อย	-	-	-	-	69.09 (13.54)	64.52 (13.14)
มีบุตรมาก	69.15 (10.68)	61.78 (12.40)	-	-	-	-
สอนซ้ำหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี	69.52 (12.55)	64.38 (12.70)	-	-	-	-
สอนซ้ำหน้าที่เดิมมากกว่า 20 ปี	-	-	-	-	69.57 (13.35)	59.72 (14.94)
ใช้เวลาเดินทางน้อย	68.63 (12.68)	63.12 (12.83)	-	-	-	-

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมตามคำรายงานของครูเมื่อพิจารณาตามจิตลักษณะ 3 ด้าน อย่างอิสระจากกัน ในกลุ่มย่อยที่มีนัยสำคัญ

กลุ่มครู	ความเชื่ออำนาจ		ความภาคภูมิใจ		ความรู้สึเกี่ยวกับ	
	ในตน		ในตนเอง		การสนับสนุน	
	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ
โรงเรียนขนาดเล็ก	-	-	69.35 (8.68)	65.78 (7.95)	69.51 (8.39)	64.88 (7.92)
โรงเรียนขนาดใหญ่	-	-	68.88 (7.83)	66.30 (9.07)	-	-
ครูประจำชั้น	-	-	68.42 (7.85)	63.85 (8.75)	-	-
ครูประจำวิชา	-	-	-	-	70.09 (8.34)	66.27 (8.11)
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	-	-	68.88 (8.95)	66.03 (8.48)	69.19 (8.61)	65.45 (8.64)
โรงเรียนย่านแออัดมาก	-	-	69.22 (7.45)	66.15 (8.81)	-	-
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	-	-	69.34 (8.77)	65.10 (8.12)	69.62 (8.44)	64.91 (8.09)
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	-	-	69.91 (7.82)	66.90 (8.95)	-	-
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ	-	-	-	-	69.20 (8.44)	65.86 (7.57)
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	-	-	68.90 (7.98)	65.90 (9.13)	69.00 (8.29)	65.89 (8.81)
โสด	65.84 (8.44)	67.80 (7.27)	69.08 (7.87)	64.15 (7.02)	68.69 (8.39)	64.91 (6.79)
แต่งงานแล้ว	-	-	-	-	69.07 (8.41)	65.82 (8.74)
หย่าร้าง	-	-	72.12 (7.72)	65.93 (8.62)	-	-
อายุราชการน้อย	-	-	-	-	68.38 (7.71)	64.32 (7.87)
อายุราชการมาก	-	-	70.65 (7.96)	66.82 (9.29)	-	-
มีบุตรน้อย	-	-	69.14 (8.22)	65.96 (8.42)	69.16 (8.27)	65.87 (8.35)
สอนชั้นหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี	-	-	-	-	69.85 (7.82)	66.30 (8.53)
สอนชั้นหน้าที่เดิมนานกว่า 20 ปี	-	-	71.00 (5.87)	65.00 (8.87)	-	-
ใช้เวลาเดินทางนาน	67.18 (8.83)	68.02 (9.00)	69.49 (8.42)	65.71 (8.99)	69.41 (8.59)	65.22 (8.78)

() = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างาน เมื่อพิจารณาตามความแปลกแยกในการทำงาน
พร้อมกัน 3 ด้าน ในกลุ่มครูจากโรงเรียนที่มีอัตราส่วนห้องเรียนค่อนข้างต่ำ

กลุ่ม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(112)	(111)	(121)	(122)	(212)	(222)	(221)
เชื้ออำนาจในตน ภาคภูมิใจฯ สนับสนุน				65.70	66.00	67.20	67.83	69.64	70.95	72.75
ต่ำ	สูง	ต่ำ	8	50.55	15.15	15.45	16.65	17.28	19.09	20.40
ต่ำ	สูง	ต่ำ	16	65.70	-	.30	1.50	2.13	3.94	5.25
ต่ำ	สูง	ต่ำ	18	66.00	-	-	1.20	1.83	3.64	4.95
สูง	สูง	ต่ำ	14	67.20	-	-	-	.63	2.44	3.75
ต่ำ	สูง	สูง	6	67.83	-	-	-	-	1.81	3.12
สูง	ต่ำ	สูง	25	69.64	-	-	-	-	-	1.31
สูง	สูง	สูง	41	70.95	-	-	-	-	-	-
สูง	สูง	ต่ำ	16	72.75	-	-	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญระดับ .01

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละกลุ่มเปรียบเทียบ

(121) = 13.97	(112) = 12.69	(111) = 14.92	(222) = 12.69
(211) = 13.47	(122) = 13.54	(212) = 9.81	(221) = 9.98

ตาราง 30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างาน
เมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตนและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมพร้อมกันใน
กลุ่มครูที่สอนซ้ำหน้าที่เดิมมานานกว่า 20 ปี

กลุ่ม		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(22)	(12)	(21)
อำนาจในตน	สนับสนุน				66.50	70.50	73.45
ต่ำ	ต่ำ	(11)	18	59.72	6.78	10.78	13.73*
สูง	สูง	(22)	20	66.50	-	4.00	6.95
ต่ำ	สูง	(12)	10	70.50	-	-	2.95
สูง	ต่ำ	(21)	11	73.45	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูแต่ละกลุ่มเปรียบเทียบ มีดังนี้

(11) = 13.20 (22) = 14.04

(12) = 7.56 (21) = 10.15

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานของครูตามคำรายงานของหัวหน้า เมื่อพิจารณาตามจิตลักษณะ 3 ด้าน อย่างแยกกันในกลุ่มย่อยที่มีนัยสำคัญ 8 กลุ่ม

กลุ่มครู	ความเชื่ออำนาจ		ความภาคภูมิใจ		ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุน	
	ในตน					
	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ
โรงเรียนขนาดเล็ก	70.56 (11.42)	64.31 (13.56)	-	-	-	-
ครูประจำวิชา	-	-	-	-	70.67 (11.26)	66.43 (11.81)
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	71.24 (11.22)	64.35 (13.78)	-	-	-	-
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	-	-	69.30 (12.92)	66.72 (12.60)	-	-
อายุราชการมาก	68.48 (12.08)	63.49 (13.36)	-	-	-	-
มีบุตรน้อย	-	-	-	-	69.80 (11.47)	65.67 (12.34)
สอนซ้ำหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี	-	-	-	-	69.82 (11.64)	65.77 (11.73)
ใช้เวลาเดินทางนาน	-	-	-	-	(10.71)	(13.56)

() ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการสอนเมื่อพิจารณาตามความแตกต่างของ
จิตลักษณะสูง (4 ด้าน - 2 ด้าน) และเพศพร้อมกัน ในกลุ่มครูที่ใช้เวลาเดินทางน้อย

เพศ	กลุ่ม จิตลักษณะสูง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(21) 68.23	(22) 69.61	(12) 72.45
ชาย	2 ด้าน	(11)	19	58.65	9.58*	10.96*	13.80**
หญิง	2 ด้าน	(21)	35	68.23	-	1.38	4.22
หญิง	4 ด้าน	(22)	17	69.61	-	-	2.84
ชาย	4 ด้าน	(12)	17	72.45	-	-	-

** และ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละกลุ่มเปรียบเทียบ

(11) = 13.77 (21) = 11.78

(22) = 13.03 (12) = 10.78

ตาราง 33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการสอน เมื่อพิจารณาตามความแตกต่างของ
จิตลักษณะ (4 ด้าน - 2 ด้าน) และอายุพร้อมกัน จากกลุ่มครูโรงเรียนในย่านแออัดมาก

เพศ	กลุ่ม จิตลักษณะสูง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(21) 65.69	(12) 68.71	(22) 72.00
มาก	2 ด้าน	(21)	30	63.00	2.69	5.71	9.00*
น้อย	4 ด้าน	(12)	16	65.69	-	3.02	6.31
น้อย	2 ด้าน	(11)	19	68.71	-	-	3.29
มาก	4 ด้าน	(22)	26	72.00	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละกลุ่ม เปรียบเทียบ

(21) = 14.98 (12) = 11.79

(11) = 10.16 (22) = 12.39

ตาราง 34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการสอนเมื่อพิจารณาตามความแตกต่างของ
จิตลักษณะและอายุพร้อมกันในกลุ่มครูที่แต่งงานแล้ว

อายุ	กลุ่ม จิตลักษณะสูง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(12) 67.35	(11) 68.10	(22) 72.33
มาก	2 ด้าน	(21)	41	64.65	2.70	3.45	7.68*
น้อย	4 ด้าน	(12)	24	67.35	-	.75	4.98
น้อย	2 ด้าน	(11)	23	68.10	-	-	4.23
มาก	4 ด้าน	(22)	24	72.33	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละกลุ่มเปรียบเทียบ

(21) = 13.42 (12) = 12.62

(11) = 13.71 (22) = 14.69

ตาราง 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการอบรมจริยธรรม เมื่อพิจารณาตามความ
แตกต่างของจิตลักษณะและอายุในกลุ่มครูโสด

อายุ	กลุ่ม จิตลักษณะสูง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(12) 67.50	(21) 67.81	(22) 82.50
น้อย	2 ด้าน	(11)	10	67.00	.50	.81	15.50*
น้อย	4 ด้าน	(12)	13	67.50	-	.31	15.00**
มาก	2 ด้าน	(21)	9	67.81	-	-	14.69**
มาก	4 ด้าน	(22)	6	82.50	-	-	-

**, * มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละกลุ่มเปรียบเทียบ

(11) = 12.93 (12) = 11.29

(21) = 14.55 (22) = 9.90

ตาราง 36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการสอน เมื่อพิจารณาตามความแตกต่างของจิตลักษณะ (4 ด้าน - 1 ด้าน) กับอายุพร้อมกันในกลุ่มรวม

อายุ	กลุ่ม จิตลักษณะสูง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(11) 66.96	(12) 68.54	(22) 71.25
มาก	1 ด้าน	(21)	49	62.11	4.85	6.43	9.14*
น้อย	1 ด้าน	(11)	46	66.96	-	1.58	4.29
น้อย	4 ด้าน	(12)	41	68.54	-	-	2.71
มาก	4 ด้าน	(22)	35	71.25	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละกลุ่มเปรียบเทียบ

(21) = 13.61 (11) = 11.70

(12) = 11.80 (22) = 14.38

ตาราง 37 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการสอนอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อ
พิจารณาตามจิตลักษณะและอายุพร้อมกันในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม

กลุ่มครู	รหัส (ผลการเปรียบเทียบ)
ประจำวิชา	$\begin{array}{cc} 22 - 21 & 22 - 11 \\ (72.62-61.05=11.57^{**}) & (72.62-67.51=5.11^*) \\ (SD = 14.35, 14.72) & (SD = \quad, 12.49) \end{array}$
	$\begin{array}{c} 22 - 12 \\ (72.62-69.60= 6.46^*) \\ (SD = \quad, 11.46) \end{array}$
มีบุตรน้อย	$\begin{array}{cc} 22 - 21 & 22 - 11 \\ (70.35-60.32=10.03^*) & (70.35-67.24= 3.11^*) \\ (SD = 14.93, 14.99) & (SD = \quad, 11.73) \end{array}$
	$\begin{array}{c} 22 - 12 \\ (70.37-68.85= 6.92^*) \\ (SD = \quad, 12.41) \end{array}$
โรงเรียนในย่านแออัดมาก	$\begin{array}{c} 22 - 21 \\ (72.00-61.50=10.50^*) \\ (SD = 12.39, 13.34) \end{array}$
แต่งงานแล้ว	$\begin{array}{c} 22 - 21 \\ (72.30-62.48= 9.82^*) \\ (SD = 14.69, 12.13) \end{array}$

**, * มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05

เลขหลักสิบ 1 = อายุน้อย

2 = อายุมาก

เลขหลักหน่วย 1 = มีจิตลักษณะสูง 1 ด้าน

2 = มีจิตลักษณะสูง 4 ด้าน

ตาราง 38 ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมของครูที่มีจิตลักษณะสูง
4 ด้าน กับสูง 1 ด้าน ในกลุ่มย่อยที่มีนัยสำคัญ 7 กลุ่ม

กลุ่มครู	พฤติกรรมการสอน		พฤติกรรมการอบรมจริยธรรม	
	จิตฯสูง 4 ด้าน	จิตฯสูง 1 ด้าน	จิตฯสูง 4 ด้าน	จิตฯสูง 1 ด้าน
โรงเรียนขนาดเล็ก	72.03 (11.95)	66.00 (11.39)	72.63 (8.64)	66.04 (7.49)
ครูประจำวิชา	70.61 (13.03)	64.43 (14.00)	-	-
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียน ต่ำ	71.92 (12.22)	64.36 (12.28)	-	-
อายุราชการมาก	71.46 (13.34)	62.67 (14.46)	-	-
มีบุตรน้อย	-	-	69.75 (8.46)	67.13 (9.43)
สอนซ้ำหน้าที่เดิมนาน กว่า 20 ปี	74.50 (11.29)	60.32 (16.24)	-	-

() = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการอบรมจริยธรรม เมื่อพิจารณาตาม อายุ และจิตลักษณะ (สูง 4 ด้าน และ 1 ด้าน) พร้อมกันในกลุ่มครูโสด

อายุ	กลุ่ม จิตลักษณะสูง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(12) 67.05	(21) 69.30	(22) 82.51
น้อย	1 ด้าน	(11)	15	65.73	1.32	3.57	16.78**
น้อย	4 ด้าน	(12)	10	67.05	-	2.25	15.46**
มาก	1 ด้าน	(21)	4	69.30	-	-	13.21**
มาก	4 ด้าน	(22)	6	82.51	-	-	-

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละกลุ่มเปรียบเทียบ

(11) = 8.18 (12) = 8.86

(21) = 5.25 (22) = 10.39

ตาราง 40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการสอน เมื่อพิจารณาตามเพศ อายุ และจิตลักษณะ (สูง 4 ด้าน และต่ำ 4 ด้าน)
ในกลุ่มครูที่แต่งงานแล้ว

เพศ	กลุ่มอายุ	จิตลักษณะ	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(121)	(111)	(221)	(112)	(212)	(122)	(222)
หญิง	น้อย	ต่ำ 4 ด้าน	(211)	5	43.35	13.22*	19.77**	19.77**	21.30**	25.81**	27.15**	30.30**
ชาย	มาก	ต่ำ 4 ด้าน	(121)	8	56.57	-	6.55	6.55	8.08	12.59	13.93	17.08
ชาย	น้อย	ต่ำ 4 ด้าน	(111)	5	63.12	-	-	-	1.53	6.04	7.38	10.53
หญิง	มาก	ต่ำ 4 ด้าน	(221)	10	63.12	-	-	-	-	6.04	7.38	10.53
ชาย	น้อย	สูง 4 ด้าน	(112)	10	64.65	-	-	-	-	4.51	5.85	9.00
หญิง	น้อย	สูง 4 ด้าน	(212)	14	69.16	-	-	-	-	-	1.34	4.49
ชาย	มาก	สูง 4 ด้าน	(122)	10	70.50	-	-	-	-	-	-	3.15
หญิง	มาก	สูง 4 ด้าน	(222)	14	73.65	-	-	-	-	-	-	-

** และ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละกลุ่มเปรียบเทียบ

(211) = 5.86 (121) = 8.73 (111) = 11.00 (221) = 8.87
(112) = 15.10 (212) = 10.35 (122) = 12.91 (222) = 16.27

ตาราง 41 ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรม เมื่อพิจารณาตามจิตลักษณะ
สูง 4 ด้าน และต่ำทั้ง 4 ด้าน พร้อมกันเฉพาะในกลุ่มที่แตกต่างกัน

กลุ่มครู	พฤติกรรมการสอน		พฤติกรรมการอบรมจริยธรรม	
	จิตฯสูง 4 ด้าน	จิตฯต่ำ 4 ด้าน	จิตฯสูง 4 ด้าน	จิตฯต่ำ 4 ด้าน
โรงเรียนขนาดเล็ก	72.03 (11.95)	59.06 (11.95)	70.63 (8.64)	61.29 (6.84)
โรงเรียนขนาดใหญ่	-	-	68.14 (7.69)	64.34 (8.74)
ครูประจำชั้น	-	-	67.56 (6.51)	59.38 (5.68)
ครูประจำวิชา	70.61 (13.03)	60.00 (12.01)	70.37 (8.90)	64.67 (8.58)
โรงเรียนย่านแออัดน้อย	68.91 (14.02)	58.38 (11.36)	69.27 (8.65)	61.04 (7.70)
โรงเรียนย่านแออัดมาก	69.49 (12.53)	62.12 (10.90)	-	-
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ	71.12 (12.10)	59.06 (12.40)	70.59 (8.62)	61.29 (6.84)
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูง	67.63 (13.89)	60.83 (10.69)	68.43 (7.85)	64.34 (8.74)
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนต่ำ	71.92 (12.22)	58.08 (13.72)	70.72 (8.79)	62.33 (5.35)
อัตราส่วนห้องต่อนักเรียนสูง	-	-	68.18 (7.58)	63.65 (8.95)
โสด	-	-	68.53 (10.25)	62.57 (5.05)
แต่งงานแล้ว	69.06 (13.84)	58.24 (11.08)	69.17 (7.68)	64.10 (9.60)
อายุราชการน้อย	-	-	68.31 (7.22)	62.30 (7.18)
อายุราชการมาก	71.46 (13.33)	59.18 (10.06)	70.41 (9.02)	64.77 (9.47)
มีบุตรน้อย	68.97 (13.69)	61.14 (11.17)	69.75 (8.46)	63.69 (7.34)
มีบุตรมาก	70.90 (9.10)	56.50 (10.99)	-	-
สอนซ้ำหน้าที่เดิมไม่เกิน 10 ปี	69.10 (12.69)	60.53 (10.26)	69.62 (7.93)	63.78 (8.96)
ใช้เวลาเดินทางน้อย	70.45 (11.43)	58.22 (10.62)	69.33 (7.97)	62.85 (7.74)
ใช้เวลาเดินทางมาก	-	-	69.49 (8.54)	63.88 (8.86)

() = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

ศักดิ์ชัย นิรุธทวี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปรัชญา สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์

กุมภาพันธ์ 2532

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยกและพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ ประการที่หนึ่งเพื่อศึกษาความแตกต่างของปริมาณจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยก และความแตกต่างของปริมาณพฤติกรรมการทำงานของครู เมื่อจำแนกครูตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง ประการที่สองเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มต่าง ๆ ประการที่สามเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกและความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานหลายด้านของครูเหล่านั้นด้วย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้สุ่มเลือกมาจากครูในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นใน 9 เขต จำนวน 405 คน โดยครึ่งหนึ่งเป็นครูอายุน้อย (ต่ำกว่า 40 ปี) อีกครึ่งหนึ่งเป็นครูอายุมาก เป็นผู้ชายจำนวน 152 คน ครูผู้หญิง 253 คน (คิดเป็น 38% และ 62%) เป็นครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 130 คน ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 275 คน (คิดเป็น 32% และ 68% ตามลำดับ) นอกจากนั้นในการศึกษาครั้งนี้ยังแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังย่อย ๆ อีก 10 ตัวแปร ครูเหล่านี้ได้ตอบแบบวัดและแบบสอบถามหลังจากผู้วิจัยได้ชี้แจงวิธีการตอบให้เข้าใจแล้ว

ตัวแปรที่นำมาศึกษามี 3 กลุ่ม คือ (1) ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของครู โดยมี เพศ อายุ และวุฒิเป็นตัวแปรหลัก วัดโดยให้เลือกคำตอบหรือเติมคำตอบในช่องว่างที่กำหนดไว้ให้ (2) จิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยก 4 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อ อำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน จิตลักษณะเหล่านี้วัดโดยใช้แบบวัดอันประกอบด้วยประโยคคำถามประกอบมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จำนวน 10 ถึง 15 ข้อ สำหรับแต่ละจิตลักษณะ (3) พฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ การมุ่งกระทำหน้าที่ครู พฤติกรรมการสอน พฤติกรรมการอบรมจริยธรรมและพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้างาน ตัวแปรเหล่านี้วัดโดยแบบวัดที่ประกอบด้วยประโยคคำถามประกอบมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จำนวน 10 ถึง 15 ข้อ เช่นเดียวกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้กระทำหลายวิธีคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวน

แบบแฟคเตอร์เรียลสามทาง การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเป็นชั้น การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบคาโนนิคอล และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 5 ข้อ การวิเคราะห์ผลทั้งหมดนี้ได้กระทำในกลุ่มรวมและกลุ่มที่แบ่งตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของผู้ตอบ ทำให้สามารถเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างครูกุ่มต่าง ๆ ได้ด้วย

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

ประการที่หนึ่ง พบว่าในจำนวนจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกทั้ง 4 ด้านนั้น ความเชื่ออำนาจในตนและความภาคภูมิใจในตนเอง และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของครูในระดับสูง โดยพบว่า ครูผู้หญิง ซึ่งมีวุฒิค่า และครูผู้ชาย ซึ่งมีวุฒิสอง เป็นครู 2 กลุ่มที่มีจิตลักษณะต่ำในด้านความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน นอกจากนั้น ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ครูผู้ชาย ครูที่มีอายุน้อย และครูที่มีวุฒิค่า เป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ

ประการที่สอง พบว่าจิตลักษณะซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกเพียงหนึ่งหรือสองด้านก็สามารถทำนายปริมาณการมุ่งกระทำหน้าที่ได้ กล่าวอีกอย่างหนึ่งคือ ครูที่มีจิตลักษณะซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกสูงทั้ง 4 ด้าน เป็นผู้ที่มีปริมาณพฤติกรรมการทำงานแต่ละด้านสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะเหล่านี้น้อยทั้ง 4 ด้าน หรือสูงเพียง 1 หรือสองด้าน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ครูที่มีความแปลกแยกต่ำเป็นครูที่มีพฤติกรรมการทำงานแต่ละด้านสูง

ประการที่สาม พบว่าจิตลักษณะทั้ง 4 ประการที่นำมาศึกษา สามารถทำนายพฤติกรรมการสอนและการอบรมจรรยาบรรณได้ในระดับสูง โดยทำนายพฤติกรรมการสอนได้สูงถึง 30% ในกลุ่มครูที่สอนชั้นหน้าที่เดิมนานกว่า 20 ปี ทำนายพฤติกรรมการอบรมจรรยาบรรณได้สูงถึง 26% ในกลุ่มครูซึ่งทำงานในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ ตัวทำนายพฤติกรรมทั้งสองที่สำคัญคือความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมและทัศนคติต่อสภาพการทำงาน นอกจากนั้น จิตลักษณะยังทำนายพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้าได้สูงถึง 11% ในกลุ่มครูที่ทำงานในโรงเรียนซึ่งมีอัตราส่วนห้องเรียนต่อนักเรียนต่ำ ตัวทำนายสำคัญคือความเชื่ออำนาจในตน ยิ่งกว่านั้นยังสามารถกล่าวได้ว่า จิตลักษณะของความแปลกแยกทั้ง 4 ด้านนี้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนและการอบรมจรรยาบรรณในกลุ่มครูที่ทำงานชั้นหน้าที่เดิมนานกว่า 20 ปี และโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ ในระดับสูงกว่าครูกลุ่มอื่น

ประการที่สี่ พบว่าครูที่มีจิตลักษณะด้านใดด้านหนึ่งสูงเป็นผู้มีจิตลักษณะด้านอื่นสูงตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง เป็นผู้มีทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมสูงตามไปด้วย นอกจากนั้นตัวแปรด้านการมุ่งกระทำหน้าที่ครูและพฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้าน ก็มีความสัมพันธ์กันทางบวกเช่นเดียวกัน

เนื่องจากการวิจัยพบว่าครูที่มีจิตลักษณะซึ่งเป็นองค์ประกอบความแปลกแยกต่ำ เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานทุกด้านต่ำด้วย ดังนั้นงานวิจัยจึงมีข้อเสนอแนะที่สำคัญสองประการ ประการแรกคือเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเพื่อเลือกครูเข้ารับการพัฒนาจิตลักษณะ ควรใช้เกณฑ์ต่อไปนี้คือ ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง จิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยก พฤติกรรมการทำงานและลักษณะของโรงเรียน โดยครูที่ควรได้รับการพัฒนาจิตลักษณะก่อนครูกลุ่มอื่นคือครูผู้หญิงที่มีวุฒิต่ำ และครูผู้ชายที่มีวุฒิสูงซึ่งมีจิตลักษณะทั้งสี่ต่ำกว่าครูกลุ่มอื่นและเป็นผู้ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำอีกทั้งยังทำงานในหน้าที่เดิมมานาน ประการที่สอง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งควรได้รับการพัฒนาได้แก่ จิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกเรียงตามลำดับความสำคัญสูงไปสุดต่ำสุดได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมและความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง นอกจากนั้นควรให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงสภาพการทำงานและโอกาสในการศึกษาหาความรู้ รวมทั้งโอกาสในการพัฒนาตนเองของครูด้วย

ALIENATION AND JOB PERFORMANCE OF TEACHERS
IN BANGKOK METROPOLIS

AN ABSTRACT

BY

SAKCHAI NIRUNTHAWEE

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Doctor of Education degree
at Srinakharinwirot University

February 1989

It was intended in this study to examine the relationships between psychological alienation and job performance of teachers in Bangkok Metropolis. There were three main objectives; (1) to compare and contrast the amount of positive components of alienation and job performance of teachers when classified by their biosocial characteristics, (2) to investigate the relationships between the psychological positive components of alienation and reported work behaviors, and (3) to investigate the relationships among the four components of alienation of teachers.

The sample used in this study consist of 405 primary school teachers, randomly selected from nine schools in the inner districts of Bangkok Metropolis. The sample was then classified according to the following variables: age (50% younger than 40 years old), sex (152 males and 253 female, 38% and 62%), level of education (130 teachers with under bachelor degrees and 275 teachers with bachelor degrees, 32% and 68%). In addition, the sample was divided according to the biosocial characteristics. The teachers in this sample were then asked to answer tests and questionnaires after receiving detailed instructions from the researcher.

In this study there were three sets of variables: (1) teachers' biosocial characteristics, including sex, age, and educational level. These variables were assessed by the respondents selecting the answer and filling in the blanks (2) the four positive psychological aspects of alienation, namely, belief in internal locus of control of reinforcement, self-esteem, perceived social support, and attitudes toward the working conditions. These variables were measured by 10

to 15 items tests with six units rating scales, and (3) work behaviors, namely behavioral intention concerning teacher's duties, teaching behaviors, ethical training behaviors and supervisor's report of teachers' work. These variables were measured by using 10 to 15 items tests with six units rating scales. There were the total of 11 variables in this study.

The statistics used in analyzing these data were the Analysis of Variance with 3 way factorial design, Stepwise Multiple Regression, Canonical Multiple Correlation, and Pearson's Correlation Coefficients.

The significant findings were summarized as follows:

First, it was found that the belief in internal locus of control of reinforcement, self-esteem and attitudes towards the working conditions were highly related to the biosocial characteristics of the teachers. In other words it was found that female teachers with less education and male teachers with high education were the two groups who showed low internal locus of control of reinforcement, self-esteem and attitudes towards the working conditions. Furthermore, the results showed that male teachers, young teachers and less educated teachers were the ones who performed more poorly at work.

Secondly, it was found that only one or two components of alienation were sufficient to predict intention of working. On the other hand, the teacher who were high on all four positive psychological components of alienation had higher scores on work behaviors than the teachers who were high on none, one or two of the four components. Therefore it could be interpreted that, the less alienated teachers were the ones who performed well at work.

Third, the four psychological characteristics brought into consideration in this study could highly predict teaching behaviors and ethical training behaviors of the teachers. They could account for 30% of variations in teaching behaviors in the group of teachers with more than 20 years of work with the same duties, and could account for 26% of variations ethical training behaviors in the group of teachers in the schools where there was low teacher-student ratios. The important predictors of teaching behaviors were perceived social support and attitudes towards work conditions. In addition, the psychological characteristics could account for supervisor's report of teachers' as high as 11% in the group of teachers working in schools with low classroom-student ratios. In this latter case the most important predictor was the belief in internal locus of control. It could also be mentioned that these four psychological characteristics of alienation had more influence over job performance of teachers with over 20 years of the same service in and small schools where there were low teacher-student ratios than the teachers with other characteristics.

Finally, the four positive components of alienation were highly interrelated. In particular, it was found that the higher the belief in internal locus of control among these teachers the greater were their attitudes towards working conditions self-esteem and perceived social support. In addition, the intention to perform well and reported job performance in all three aspects were positively related.

Since the research finding revealed that the teachers who were low on the positive psychological components of alienation were also low on job performance, therefore, two related recommendations were given. Firstly, the criteria used in selecting teachers for psychological training should take these characteristics into consideration: biosocial characteristics, positive components of alienation, job performance, and school characteristics. In other words, the teachers who should be selected for such training should be female teacher with a low education and male teachers with a high education, teachers who were an all four psychological characteristics than other groups, teachers in small schools and with less number of students in each classroom, and teachers who work on the same duties for a long time. Secondly, in order to develop better job performance of the teachers the positive psychological characteristics of alienation should be heightened in the following order of importance, the belief in internal locus of control, attitudes towards working conditions, perceived social support, and self-esteem. In addition attention should be given to teachers' working conditions and opportunities for self development of the teachers.