

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1

ปริญญาณพนธ์
ของ
สรวรรักษ์ พุฒิกฤต

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

ตุลาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

373.102
ส 341 ส
13

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1

บทคัดย่อ

ของ

สรวงรักษ์ พุฒิฤทธิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

ตุลาคม 2547

สรวยรักษ์ พุฒิฤทธิ์. (2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา
ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1. ปรินญาณพนธ์
กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
คณะ กรรมการควบคุม : อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา, รองศาสตราจารย์ เวรณี กรีทอง

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ใน
ยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1
ปีการศึกษา 2547 จำแนกได้ดังนี้ คือ ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน
ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน สุขภาพจิต บุคลิกภาพ ด้านครอบครัว ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบ
ต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัว สถานภาพสมรส และตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมใน
โรงเรียน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน
สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
นนทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2547 จำนวน 209 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากประชากร
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติ
หน้าที่ของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ตัวแปร ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบครอบครัว (x_{17}) สัมพันธภาพระหว่างครูกับครอบครัว (x_{18}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (x_{19}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร (x_{20}) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน (x_{21}) และลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน (x_{22})

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญ .01 มี 1 ตัวแปร คือ สุขภาพจิต (x_{15})

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 15 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (x_1) เพศหญิง (x_2) อายุ (x_3) ระดับการต่ำกว่าปริญญาตรี (x_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (x_5) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (x_6) ประสบการณ์การทำงาน (x_7) รายได้ (x_8) สถานภาพโสด (x_9) สถานภาพสมรส (x_{10}) สถานภาพหม้าย (x_{11}) อาจารย์ 1 (x_{12}) อาจารย์ 2 (x_{13}) อาจารย์ 3 (x_{14}) บุคลิกภาพ (x_{16})

4. ตัวแปรพยากรณ์ที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 ตัวแปร เรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลกระทบที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร (x_{20}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับ

นักเรียน (x_{21}) สุขภาพจิต (x_{15}) และลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน (x_{22}) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถช่วยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 46.70

5. สมการพยากรณ์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

5.1 สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.201 + .227 X_{20} + .306 X_{21} + .122 X_{15} + .105 X_{22}$$

5.2 สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .312 X_{20} + .338 X_{21} + .139 X_{15} + .142 X_{22}$$

VALRIABLES RELATING TO ATTITUDES TOWARDS TASK IN THE EDUCATIONAL
REFORM OF EDUCATIONAL REGION OF SECONDARY TEACHERS
IN EDUCATIONAL NONTABURI REGION 1

AN ABSTRACT
BY
SUANGRAK PUTTHIRIT

Presented in partial fulfillment of The requirements
for The Master of Education Degree in Educational Psychology
at Srinakarinwirot University
October 2004

Sunagrak Putthirit. (2004). *Variables Relating To Attitudes Towards Task In The Educational Reform of Educational Region of Secondary Teachers in Educational Nontaburi Region 1*. Master Thesis, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakarinwirot University. Advisor Committee : Inst. Wilailuck Pongsopar, Assoc. Prof. Waythanee Greethong.

The purposes of this research was to Study Variables related to attitudes towards task in The Educational Reform of Educational Region of secondary teachers in Educational Nontaburi Region 1 in academic year 2004 and to determine the significantly impact of variables of personal data : age ,gender, education level, position, years of working , salary, mental health and personality . Variables of family : responsibility of family, interpersonal relationship between the secondary teachers in education reform and their member of family and marital status. Variables of school environment : working atmosphere, interpersonal relationship between the secondary teachers in education reform and colleague, interpersonal relationship between the secondary teachers in education reform and supervisor and interpersonal relationship between the secondary teachers in educational reform and student.

The samples of 209 were secondary teachers in educational Nontaburi Region 1 in academic year 2004 were drawn by stratified random sampling from population. The research instrument was questionnaires of variables relating to attitudes towards task In the Educational Reform of Educational Region of secondary teachers In Educational Nonthaburi Region 1. The data was analyzed by The Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows :

1. There were significantly positive correlation among 6 variables ; responsibility of family (x_{17}), interpersonal relationship between the secondary teachers in education reform and family member (x_{18}), interpersonal relationship between the secondary teachers in education reform and colleague (x_{19}), interpersonal relationship between the secondary teachers in education reform and supervisor (x_{20}), working atmosphere (x_{22}), interpersonal relationship between the secondary teachers in education reform and students (x_{21}), and working atmosphere (x_{22}) with attitude towards the working performance of the secondary teachers in education at .01 level.
2. There were significantly negative correlation among 1 variables ; mental health (x_{15})

3. There were no significantly correlation among 15 variables ; (x_1), male (x_2), female , age (x_3) lower bachelor's degree of educational level (x_4), bachelor's degree of educational level (x_5), upper bachelor's degree of educational level (x_6), years of working (x_7), salary (x_8), single status (x_9), married status (x_{10}), widow status salary (x_{11}), teaching position 1(x_{12}), teaching position 2 (x_{13}), teaching position 3 (x_{14}), and personality (x_{16})

4. There were 4 variables that significantly affected to attitude towards task in the educational reform of educational region of secondary teachers from the most to the least affectors were interpersonal relationship between the teachers with supervisors (x_{20}), relationship between the teachers with students (x_{21}), mental health (x_{15}), and working atmosphere (x_{22}), .01 these variables could predicted to attitude task in the education reform of education region of secondary teachers in educational about percentage of 46.70

5. The predicted significantly education of attitude towards working performance were as follow :

5.1 In term of raw score were :

$$\hat{Y} = 1.201 + .227 X_{20} + .306 X_{21} + .122 X_{15} + .105 X_{22} \quad 5.2$$

5.2 In term of standard scores were

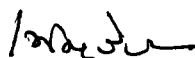
$$Z = .312 X_{20} + .338 X_{21} + .139 X_{15} + .142 X_{22}$$

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1

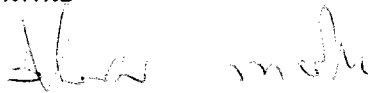
ของ
นางสาวสรวงรักษ์ พุฒิฤทธิ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

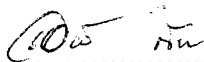


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2547

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



.....ประธาน
(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)



.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ เวธนี กรีทอง)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร. พาสนา จุลรัตน์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ประธาน ควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ เวณี กรีทอง กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และ อาจารย์ ดร. พาสนา จุลรัตน์ กรรมการสอบปากเปล่าที่แต่งตั้งเพิ่มเติมได้กรุณาให้คำปรึกษา แนวคิด และข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเมตตาอย่างสูง ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์ ดร. พาสนา จุลรัตน์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 ทั้ง 10 โรงเรียนทุกท่าน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนาภิเบศร์ นายสาริทธิ์ สุนทรนนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม นายวินัย นุ่นพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบุญยานนท์ นายเฉลิม กลิ่นกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีนนทบุรี นายสุวรรณ คำฝ่าย ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ บางใหญ่ นายทรงวิทย์ นิลเทียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ นางวิไลพร ศุภวานิช ผู้อำนวยการโรงเรียนนนทบุรีพิทยาคม นายจารึก ศรีเลิศ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดเพลง นายไพยม จันทรน้อย ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชาสิงห์ สิงหเสนี นายพูลศักดิ์ สว่างโชติ และผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี นายปรเมษฐ์ โมลี ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณ พี่ ๆ เพื่อน ๆ สาขาจิตวิทยาการศึกษา รุ่นที่ 16 และ เพื่อน จิตวิทยาการแนะแนว คุณชษณะ วิบูลย์ชาติ และคุณศรัณย์พร บุญหาญ ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ ดต. อัครวุฒิ พุฒิฤทธิ์ คุณแม่ราณี พุฒิฤทธิ์ และสมาชิกครอบครัว พุฒิฤทธิ์ ที่ให้ความหวังใจ และสนับสนุนด้านทุนทรัพย์ คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณคุณพ่อคุณแม่ ครู อาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และอบรมสั่งสอนผู้วิจัยมาจนสำเร็จการศึกษา

สรวรวัักษ์ พุฒิฤทธิ์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมาย.....	4
	ความสำคัญของการค้นคว้า.....	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	4
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	10
	สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	11
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ	
	ข้าราชการครูในยุคปฏิรูปการศึกษา.....	12
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุค	
	ปฏิรูปการศึกษา.....	12
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ	
	ครูในยุคปฏิรูปการศึกษา.....	27
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	29
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	29
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	60
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1.....	73
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	77
	การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง	
	ประชากร.....	77
	กลุ่มตัวอย่าง.....	77
	➤ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	77
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	78
	การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	93
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	95

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า.....	97
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า.....	99
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	106
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	106
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
อภิปรายผล.....	109
ข้อเสนอแนะ.....	122
บรรณานุกรม.....	124
ภาคผนวก.....	138
ภาคผนวก ก.....	139
ภาคผนวก ข	173
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	181

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามชั้นและเพศ.....	77
2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน.....	100
3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อ การปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา.....	101
4 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อ การปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา.....	103
5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา.....	104
6 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในยุคลปฏิรูปการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	105
7 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	174
8 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามความรับผิดชอบต่อ ครอบครัว.....	174
9 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง ข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว.....	175
10 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง ข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน.....	175
11 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง ข้าราชการครูกับผู้บริหาร.....	176
12 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง ข้าราชการครูกับนักเรียน.....	177
13 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพ ในโรงเรียน.....	177
14 ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามทัศนคติต่อ การปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา.....	178

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนภูมิองค์ประกอบทัศนคติ.....	21

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ผลของกระแสความเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ของโลกและประเทศไทยเกิดขึ้นค่อนข้างรวดเร็วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านข้อมูล ข่าวสาร องค์การแห่งความรู้อย่างมากมาย จึงจำเป็นต้องปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้โดยเฉพาะโลกแห่งความรู้ เพราะความรู้ที่สอนกันในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงและสูงขึ้นจากเดิมที่เคยสอนในระดับเดียวกันมาก (พนม พงษ์ไพบูลย์ .2546 <http://www.moe.go.th/>)

การศึกษาของไทยก็ไม่สามารถหนีพ้นจากวงจรการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ เพราะการที่จะพัฒนาคนในชาติให้ต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงนั้นก็ต้องอาศัยการศึกษาเป็นสำคัญ และบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญต่อการพัฒนาให้ชาติและคนในชาติมีการเปลี่ยนแปลงก็คือครู (ยนต์ ชุ่มจิต :2530: บทนำ) ครูจึงเป็นกุญแจสำคัญของการศึกษาเพราะครูและคุณภาพของครูก็คือหัวใจสำคัญของการศึกษา (พจน์ สะเพียรชัย. 2528 : 26)

จากการปฏิรูปการศึกษาตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งจะนำสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของการจัดการศึกษาของไทย โดยเน้นการปฏิรูปการเรียนรู้ของสังคมไทย เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาด้านต่างๆ เช่นการปฏิรูปการระบบบริหารและการจัดการศึกษา การปฏิรูปครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. 2543 : <http://www.moe.go.th/>) จึงทำให้ครูเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษา (ปิญโญ สาร. 2526 : 176) ซึ่งบทบาทและหน้าที่ของครูมีหลายประการคือ เปลี่ยนความคิดจากครูเป็นผู้สอน มาเป็นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เอง โดยให้ผู้เรียนเป็นสำคัญรวมทั้งใช้สื่อการเรียนการสอน การติดตามประเมินผลการเรียนรู้ ครูต้องมีความสามารถในการออกแบบกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นมาตรฐานผลการเรียนรู้ทั้งมาตรฐานสากลและมาตรฐานความรู้ความสามารถและรับประกันผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคนเต็มศักยภาพ (สงบ ลักษณะ. 2544 : <http://www.moe.go.th/>) ซึ่งสอดคล้องกับพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ประธานองคมนตรีและรัฐบุรุษ กล่าวถึง ครูว่า "...ครูที่เป็นครูด้วยใจรัก เป็นครูด้วยจิตและวิญญาณ มีความเป็นครูทุกลมหายใจตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นครูที่รักและห่วงหา ห่วงใย อาหารต่อนักเรียน ต่อศิษย์ดุจลูกในไส้ของตนเอง จะทำทุกวิถีทางที่จะให้ศิษย์เป็นคนดี ไม่ยินยอมให้ศิษย์เป็นคนไม่ดีเป็นอันขาด จะติดตามสอดส่องศิษย์ทุกเมื่อเชื่อวันโดยไม่ละทิ้งและมีความสุขมากในการที่ได้เกิดมาเป็นครู รักเกียรติเทอดทูนสถาบันครูอย่างภาคภูมิใจ..." (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. 2543 : <http://www.moe.go.th/>)

การปฏิรูปการศึกษามีผลทำให้ครูปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ ครูบางคนก็กลายเป็นคนล้าหลัง ขาดความเชื่อมั่นในตนเองจนผลสุดท้ายอาจไม่กล้าสอนในบางวิชา บางครั้งอาจสอนผิดพลาดได้ ปัญหาคือขาดระบบพัฒนาครูให้ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงไม่ได้

(พนม พงษ์ไพบูลย์.2546 : <http://www.moe.go.th/>) นอกจากนี้ครูยังต้องเผชิญกับความวิตกกังวลในหน้าที่ความรับผิดชอบกับฝ่ายบังคับบัญชา วิตกกังวลผลงานที่ทำกับความดีความชอบที่ตอบสนอง มีความเบื่อหน่ายและเหน็ดเหนื่อยกับงานที่จำเจ การขาดความเอาใจใส่จากหน่วยเหนือขึ้นไป ครูมักเปรียบเทียบตนเองกับความก้าวหน้า ความเสมอภาคและความยุติธรรมระหว่างเพื่อนร่วมงานและต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน (กมลศักดิ์ ศรีอรุณ. 2528 : 8) อาจจะสามารถกล่าวได้ว่าการปฏิรูปการศึกษามีปัญหาหลายประการที่เกิดจากบุคลากรที่ขาดความพร้อมทั้งในด้าน ความคิด ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน เนื่องจากเหตุผลหลายประการด้วยกัน โดยเฉพาะการขาดทัศนคติที่ดีในการทำงาน และความมุ่งมั่นในการพัฒนางานซึ่งแม้ว่าจะมีคุณสมบัติด้านอื่นครบถ้วน แต่หากขาดคุณสมบัติดังกล่าว ก็จะทำให้ผลงานไม่มีคุณภาพ (ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษา.2544:108)

จากการที่ผู้วิจัยได้มีความคุ้นเคยกับครูที่สอนในโรงเรียนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 ทำให้ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในยุคที่มีการปฏิรูปการศึกษา

(พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหา โดยการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นด้วยการใช้แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูในยุครูปการศึกษ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) โดยสำรวจจากครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำนวน 100 คนจาก 10 โรงเรียน ได้แก่

- 1) โรงเรียนรัตนาธิเบศร์ 2) โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม 3)โรงเรียนศรีบุญยานนท์ 4)โรงเรียนสตรีนนทบุรี
 - 5) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนา 6) โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ 7) โรงเรียนนนทบุรีพิทยาคม
 - 8) โรงเรียนมัธยมวัดเพลง 9) โรงเรียนบดินทรเดชาสิงห์ สิงหเสนี 10) โรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี
- โดยให้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1. ถามว่า “หลังจากที่มีการปฏิรูปการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) ท่านมีความคิดอย่างไรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน” พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน จากจำนวนครู 100 คน ตอบว่ามีภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบมากขึ้น จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 ไม่เข้าใจวิธีการสอน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 หลักสูตรใหม่ไม่เหมาะสมกับผู้เรียน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 นโยบายปฏิรูปการศึกษาไม่เหมาะสม จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับยุครูปการศึกษาได้ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ผู้เรียนไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 และเห็นด้วยกับการปฏิรูปการศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ข้อที่ 2.ถามว่า “จากปัญหาในข้อที่ 1 ท่านมีความรู้สึกอย่างไรบ้างกับการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน” มีผู้ตอบแบบสอบถาม รู้สึกสับสนกับนโยบาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 ภาระหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 ไม่มีเวลาในการทำงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ไม่เข้าใจเกี่ยวกับนโยบายปฏิบัติการศึกษา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ท้อถอย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ไม่เข้าใจเกี่ยวกับด้านการเรียนการสอน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และโรงเรียนควรมีการวางแผนที่ดี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ข้อที่ 3.ถามว่า “เมื่อท่านรู้สึกเช่นนั้นท่านจะอย่างไรกับการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน” มีผู้ตอบแบบสอบถาม พัฒนาดตนเอง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 ศึกษาและทำความเข้าใจในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 เตรียมการสอนให้พร้อม จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ศึกษาค้นคว้าเทคโนโลยีและสื่อการสอน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 วางแผนการทำงานให้ได้ตามเวลาที่กำหนด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ปรึกษาผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ไม่ทำอะไร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และ ลาออก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ผลสำรวจเบื้องต้นสรุปได้ว่าครูมีทัศนคติด้านลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในยุคปฏิบัติการศึกษา ได้แก่ ด้านความคิด คือ คิดว่ามีภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบมากขึ้น จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 28.43 ไม่เข้าใจวิธีการสอน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 หลักสูตรใหม่ไม่เหมาะสมกับผู้เรียน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 นโยบายปฏิบัติการศึกษาไม่เหมาะสม จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับยุคปฏิบัติการศึกษาได้ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ผู้เรียนไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ด้านความรู้สึกที่มีทัศนคติด้านลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิบัติการศึกษา ได้แก่ รู้สึกสับสนกับนโยบาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบมากขึ้น จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 ไม่มีเวลาในการทำงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ไม่เข้าใจเกี่ยวกับนโยบายปฏิบัติการศึกษา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ท้อถอย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ไม่เข้าใจเกี่ยวกับด้านการเรียนการสอน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และโรงเรียนควรมีการวางแผนที่ดี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ด้านพฤติกรรมมีทัศนคติด้านลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิบัติการศึกษา ได้แก่ ไม่ทำอะไร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และ ลาออก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

จากปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสำรวจไม่ว่าจะเป็นด้านความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มในพฤติกรรม การปฏิบัติหน้าที่ของครูในยุคปฏิบัติการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542) เหล่านี้ อาจส่งผลให้ครูเกิดทัศนคติไม่ดีต่อการทำงาน เพราะทัศนคติของผู้สอนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของผู้เรียนด้วย (Aarron Quinn Sattation. 1973 : 118) สอดคล้องกับความคิดของ ทนงค์ศรี อินทนูพัฒน์ (นกุล ดันตริยงค์. 2524 : 34; อ้างอิงจาก ทนงค์ศรี อินทนูพัฒน์. ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า หากครูผู้สอนมีทัศนคติทางบวกต่ออาชีพแล้ว ย่อมปฏิบัติหน้าที่ของตน

ได้ดี แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากครูผู้สอนมีทัศนคติทางลบต่ออาชีพของตนเองแล้ว ก็ย่อมจะไม่พอใจต่อการประกอบอาชีพให้เจริญก้าวหน้า และไม่ชวนช่วยที่จะทำงานของตนให้ได้ผลอย่างเต็มที่ อันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติยิ่ง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ทัศนคติของครูระดับชั้นมัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับ ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทำนโยบาย ให้กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง นำผลการศึกษาวินิจฉัยไปดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเพื่อลดปัญหาอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ของครูในยุคปฏิรูปการศึกษา

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าสอนนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2547 จำนวน 914 คน เป็นข้าราชการครูชายจำนวน 226 คน และข้าราชการครูหญิง จำนวน 688 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าสอนนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2547 คน เป็นครูชายจำนวน 54 คน และครูหญิง จำนวน 155 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ด้วยความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ของยามาเน่ (Yamane. 1967 : 887-889) โดยใช้ขนาดโรงเรียน และเพศ เป็นชั้น (Strata)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว

- 1.1.1 อายุ
- 1.1.2 เพศ
- 1.1.3 วุฒิการศึกษา
- 1.1.4 ตำแหน่ง
- 1.1.5 ประสบการณ์การทำงาน
- 1.1.6 รายได้ต่อเดือน
- 1.1.7 สุขภาพจิต
- 1.1.8 บุคลิกภาพ

1.2 ด้านครอบครัว

- 1.2.1 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว
- 1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัว
- 1.2.3 สถานภาพสมรส

1.3 ด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

- 1.3.1 ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน
- 1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้ร่วมงาน
- 1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร
- 1.3.4 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

2. ตัวแปรตาม คือ ทักษะคิดต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทักษะคิดต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา หมายถึง ความคิด ความรู้สึกและ แนวโน้มที่แสดงพฤติกรรมในปฏิบัติหน้าที่ของครูในยุคปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้ ได้แก่

1.1 ทักษะคิดด้านความคิด หมายถึง การเห็นคุณค่า และประโยชน์ของลักษณะการ ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

1.2 ทักษะคิดด้านความรู้สึก หมายถึง ความชอบ ความพอใจ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ใน ยุคปฏิรูปการศึกษา

1.3 ทักษะด้านแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาตนเอง เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ทำการสอนอบรมความรู้ให้บริการทางการศึกษา รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติวินัย สุขภาพและดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนตามที่ได้รับมอบหมาย รู้จักใช้สื่อการเรียนการสอนและเก็บอย่างถูกต้อง มีความรักความหวังดีต่อผู้เรียนไม่คำนึงถึงประโยชน์ตนเอง

2. เขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในเขตการศึกษา 2 อำเภอ คืออำเภอเมือง และอำเภอบางกรวย ของจังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 10 โรงเรียน ดังนี้

- 1) โรงเรียนรัตนธิเบศร์
- 2) โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม
- 3) โรงเรียนศรีบุญยานนท์
- 4) โรงเรียนสตรีนนทบุรี
- 5) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนา
- 6) โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์
- 7) โรงเรียนนนทบุรีพิทยาคม
- 8) โรงเรียนมัธยมวัดเพลง
- 9) โรงเรียนบดินทรเดชาสิงห์ สิงหเสนี
- 10) โรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี

3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว หมายถึง ลักษณะเฉพาะของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูในยุคปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้ ได้แก่

- 3.1.1 อายุ หมายถึง วัน เดือน ปี เกิดที่คิดตามปฏิทินสากล
- 3.1.2 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่ได้สูงสุด
 - 3.1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 3.1.2.2 ปริญญาตรี
 - 3.1.2.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 3.1.3 ตำแหน่ง หมายถึง หน้าที่ของข้าราชการครูในปัจจุบัน ได้แก่ อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 และ อาจารย์ 3
- 3.1.4 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่รับราชการครู มีหน่วยเป็นปีปฏิทินสากล
- 3.1.5 รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ได้ประจำในปัจจุบันทั้งหมดต่อเดือน

3.1.6 สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ทางจิตใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาการแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีตนเอง โดยสามารถทำตนเองให้มีความสุข และสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3.1.7 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะที่เฉพาะ หรือ พฤติกรรมโดยรวมของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาการแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แสดงออกมา หรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ในชีวิตประจำวัน ซึ่งทำให้ครูในยุคลปฏิรูปการศึกษามีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไป แบ่งออกเป็น 2 แบบ

3.1.7.1 บุคลิกภาพแบบ เอ หมายถึง บุคลิกภาพเร่ร่อน ชอบการแข่งขัน และก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มากๆ ในเวลาที่น้อยๆ มักจะมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะอดทนพยายามทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทนไม่ได้อะไรกับการทำงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้โกรธง่ายก้าวร้าวได้ง่าย

3.1.7.2 บุคลิกภาพแบบ บี หมายถึง บุคลิกภาพที่ผ่อนคลาย ไม่เร่ร่อน ไม่ก้าวร้าว เรื่อยๆ และมีลักษณะเฉื่อยชา จะชอบการพักผ่อนโดยจะดำเนินชีวิตแบบง่ายๆ ไม่ชอบที่จะฟันฝ่าอุปสรรคใดๆ และจะไม่ชอบทำงานที่ใช้เวลาแบบเร่ร่อน

3.2 ด้านครอบครัว ได้แก่

3.2.1 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง งานหรือหน้าที่ที่ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาการแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต้องปฏิบัติต่อสมาชิกในครอบครัวของตนเอง ได้แก่ การดูแลสมาชิกในครอบครัว ประกอบด้วย บิดา มารดา บุตร ธิดา และญาติพี่น้อง การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆภายในครอบครัว ได้แก่ ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่ารถ และค่าใช้จ่ายในบ้านต่างๆ

3.2.2 สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว หมายถึง พฤติกรรมที่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาการแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปฏิบัติต่อ สมาชิกในครอบครัว และพฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่

3.2.2.1 การปฏิบัติของครูในยุคลปฏิรูปการศึกษาต่อสมาชิกในครอบครัว ด้วยการแสดงออกถึงความรัก การดูแลเอาใจใส่ ห่วงใยต่อสมาชิกในครอบครัว และการให้คำปรึกษา การแก้ไขปัญหา แก่สมาชิกในครอบครัว

3.2.2.2 การปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัวต่อครูในยุคลปฏิรูปการศึกษา ด้วยการแสดงออกถึงความรัก ความเอาใจใส่ของสมาชิกที่มีต่อครู การปฏิบัติตามคำแนะนำของครู ยอมรับฟังความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของครอบครัว

3.2.3 สถานภาพสมรส ได้แก่

3.2.3.1 โสด

3.2.3.2 คู่

3.2.3.3 หม้าย

3.3 ด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่

3.3.1 ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน ได้แก่

3.3.1.1 ห้อง อาคาร สถานที่ หมายถึง ขนาด จำนวนห้องเรียน อาคารเรียน เมื่อเปรียบเทียบกับนักเรียน กับจำนวนวิชาที่สอนต่อจำนวนครูที่ปฏิบัติหน้าที่ใน ยุคปฏิรูปการศึกษา ทั้งความเป็นระเบียบเรียบร้อยของห้องและอาคาร สถานที่ ความพร้อมของ ห้องเรียน อาคาร สถานที่ บริเวณภายในห้องเรียน อาคาร สถานที่ ปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ ดังเช่น เสียงและกลิ่น

3.3.1.2 วัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน หมายถึง ปริมาณของสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน เมื่อเปรียบจำนวนครู และนักเรียน ความทันสมัย และคุณภาพการใช้งาน และเพียงพอกับการใช้งาน

3.3.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้ร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และผู้ร่วมงานปฏิบัติต่อกัน ทั้งในด้านการปฏิบัติหน้าที่ และด้านส่วนตัว เพื่อให้เกิดความ สัมพันธ์ที่ดี

3.3.2.1 พฤติกรรมที่ครูปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542ปฏิบัติกับผู้ร่วมงาน ได้แก่ การให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ ในเรื่องงานและส่วนตัวกับผู้ร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

3.3.2.2 พฤติกรรมที่ผู้ร่วมงานปฏิบัติกับข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ในยุคปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้แก่ การยอมรับฟัง ความคิดเห็น มีความเป็นมิตร การนำปัญหามาปรึกษากับครู การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นอย่างดี และเต็มใจช่วยเหลือเมื่อครูประสบปัญหาด้านการงานและด้านส่วนตัว

3.3.3 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปฏิบัติกับ ผู้บริหาร และผู้บริหารปฏิบัติกับข้าราชการครู ทั้งในและนอกโรงเรียน

3.3.3.1 พฤติกรรมที่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการ ศึกษาปฏิบัติกับผู้บริหารทั้งในและนอกโรงเรียน ได้แก่ การปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน ขอคำแนะนำ ในการปฏิบัติหน้าที่ หรือขอคำปรึกษาเวลาประสบปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่และเรื่องส่วนตัว การให้ ความเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาด้วยความเคารพ

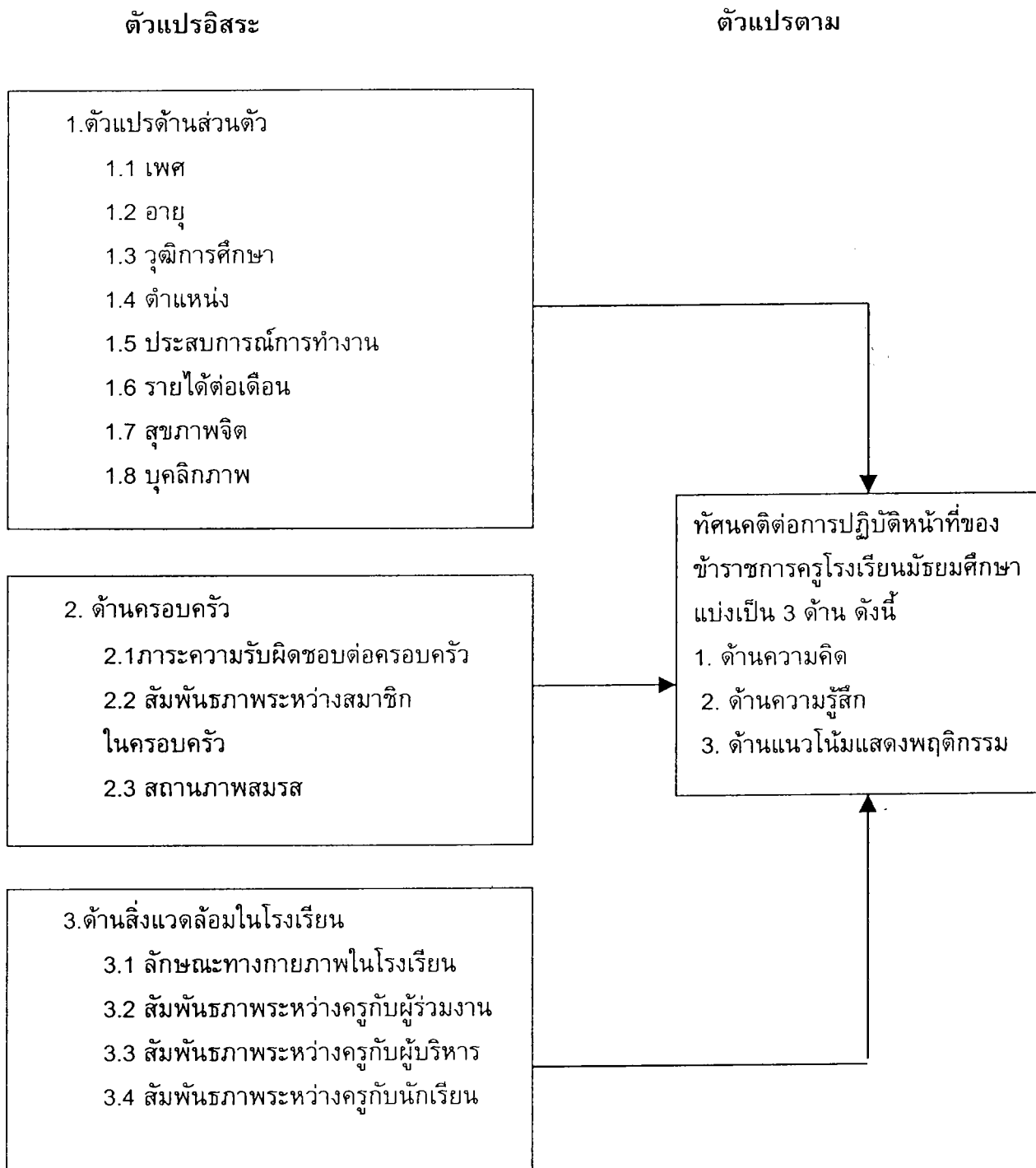
3.3.3.2 พฤติกรรมที่ผู้บริหารปฏิบัติกับข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ให้ความสนทนสนม ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ได้รับการยอมรับความคิดเห็น ได้รับการส่งเสริมก้าวหน้าด้วยความยุติธรรมจากผู้บริหาร

3.3.4 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปฏิบัติกับนักเรียน ได้แก่ การให้ความรัก ความเอาใจใส่ การยอมรับฟังความคิดเห็น และการให้ความเป็นกันเองต่อนักเรียน

3.3.4.1 การปฏิบัติของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปฏิบัติกับนักเรียน ได้แก่ การให้ความรัก ความหวังดี เอาใจใส่ ทั้งด้านส่วนตัวและด้านการเรียน การมีความยุติธรรม ให้นักเรียน

3.3.4.2 การปฏิบัติของนักเรียนกับข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปฏิบัติ ได้แก่ การให้ความเคารพ เชื่อฟังครูตั้งใจและสนใจกระทำในสิ่งที่ครูอบรมสั่งสอน และซักถามครูเมื่อมีข้อสงสัยทั้งในด้านการเรียน ด้านส่วนตัว และ นักเรียนให้ความรัก ความเคารพนับถือ เชื่อฟัง ปฏิบัติตามคำแนะนำของครู

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุศปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุศปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรที่ที่ศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ที่ศึกษาค้นคว้า
 - 2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ที่ศึกษาค้นคว้า
3. เอกสารเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

1.1.1 ความหมายของทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

1.1.1.1 ความหมายของทัศนคติ

กูต (Good. 1959 : 48) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกที่แสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการเข้าหาหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง บุคคล หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น รักเกลียดกลัว หรือไม่พอใจมากเกินไปดังต่อไปนี้

ฟอสเตอร์ (Foster. 1961 : 131) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นผลมาจากการเรียนรู้และจากประสบการณ์ที่แต่ละคนมีอยู่ ทัศนคติเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อบุคคลมาก เป็นสิ่งที่ตัดสินว่าบุคคลนั้นรู้สึกอย่างไรและควรทำอะไรในสถานการณ์ต่าง ๆ ของชีวิตของเขา ทัศนคติเป็นตัวนำบุคคลให้ประพฤติปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความคิดและกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้นไม่มากนัก

ฮิลการ์ด (Hilgard. 1963 : 572) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ทัศนคติ หมายถึงการยอมรับหรือปฏิเสธในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสังกัดใดสังกัดหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง รวมทั้งความพร้อมที่จะตอบสนองสิ่งนั้น ๆ โดยมีความลำเอียงในการตัดสินใจอยู่ในใจก่อนแล้ว

เคนด์เลอร์ (Kendler. 1963 : 572) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ภาวะความพร้อมของแต่ละบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรม ในทางสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่างต่อบุคคลต่อสถาบันหรือต่อแนวคิดบางอย่าง อีกทั้งเป็นการผสมผสานหรือการจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้เป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

อัลพอร์ต (Allport. 1967 : 3) ทักษคติ (Altitude) เป็นคำศัพท์ที่มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า "Aptus" แปลว่า ความโน้มเอียงที่เหมาะสม นำมาใช้ในความหมายของทัศนคติ หมายถึง ท่าทีที่แสดงออกของบุคคลซึ่งบ่งถึงสภาพจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

เทอร์สโตน (Thurstone. 1967 : 479) กล่าวว่า ทักษคติ เป็นความโน้มเอียงทางด้านจิตใจ ภายในที่แสดงออกให้เป็นเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง นอกจากนี้ทัศนคติเป็นเรื่องของความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และความเชื่อมั่นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังนั้นการวัดทัศนคติจึงวัดได้โดยตรงไม่ได้ แต่สามารถวัดได้ในรูปความคิดเห็น (Opinion) หรือการแสดงออกทางภาษาถ้อยคำ (Verbal Expression) แต่ในการวัดนี้อาจเกิดความไม่แน่นอนได้ หากผู้ตอบตอบไม่ตรงความจริง

โรคิช (Rokeach. 1970 : 112) กล่าวว่า ทักษคติเป็นการผสมผสานหรือจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

กมลรัตน์ หล้าสงวณ (2528 : 230-231) กล่าวว่า ทักษคติ คือ ความพร้อมของร่างกายและจิตใจที่มีแนวโน้มจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ใด ๆ ด้วยการเข้าหาหรือถอยหนีออกไปทัศนคติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือทัศนคติทางบวกหรือทัศนคติที่ดี หมายถึงแนวโน้มที่อินทรีย์จะเข้าหาสิ่งเร้าหรือสถานการณ์นั้น เนื่องจากความชอบหรือความพอใจและเจตคติทางลบหรือเจตคติที่ไม่ดี หมายถึง แนวโน้มที่อินทรีย์จะถอยหนีจากสิ่งเร้าหรือสถานการณ์นั้น ๆ เนื่องจากความไม่ชอบหรือความไม่พอใจ

สจวร์ต ไคว้ตระกูล (2533 : 246) กล่าวถึง ทักษคติ ว่าเป็นอัมชาสัย (Disposition) หรือแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ทั้งคน วัตถุ สิ่งของ หรือความคิด (Ideas) เจตคติอาจจะเป็นบวกหรือลบ ถ้าบุคคลมีเจตคติบวกต่อสิ่งใดก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น ถ้ามีทัศนคติลบก็จะหลีกเลี่ยง เจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคล

จากความหมายของทัศนคติดังกล่าวอาจสรุปได้ดังนี้คือ ทักษคติ คือ ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทำให้บุคคลที่มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาว่าชอบหรือไม่ชอบ

1.1.1.2 ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ (2527 : 97) ได้ให้ความหมายว่า การปฏิบัติ หมายถึง ปฏิบัติหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต จะสังเกตได้หรือไม่ได้ก็ตาม ทั้งที่มีอยู่ภายในหรือแสดงออกมามากน้อย นอกจากนี้นักได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการเกิดปฏิบัติหรือพฤติกรรม ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นแรงผลักดันทำให้เกิดพฤติกรรมขึ้น
2. เมื่อมีสิ่งเร้าที่เหมาะสมมากระตุ้น บุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมา

3. บุคคลจะแสดงพฤติกรรมอะไร ย่อมขึ้นอยู่กับอารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลนั้น

4. ความรู้ความเข้าใจและความคาดหวังในสิ่งที่จะเกิดขึ้น ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม พฤติกรรมเกิดขึ้นจากแรงจูงใจต่าง ๆ เช่น ความต้องการความสำเร็จ

เอ็ดมุนด์ ทอว์กส (1930 : 3) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติเป็นกิจกรรมทุกอย่างที่มนุษย์กระทำเป็นลักษณะการแสดงออกที่สังเกตเห็นได้ โดยพื้นฐานทางจิตวิทยา มีความเชื่อว่าพฤติกรรมทุกชนิดที่มนุษย์กระทำ ย่อมมีสาเหตุ มีจุดมุ่งหมายนั้น เป็นการตอบสนองต่อความต้องการมนุษย์ เมื่อมนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อความต้องการหรือจุดมุ่งหมายแล้ว พฤติกรรมก็สิ้นสุดลง มนุษย์อยู่ในภาวะสมดุลย์

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2536 : 7-12) กล่าวว่า การปฏิบัติเป็นผลมาจากปฏิกริยาซึ่งกันและกันระหว่างเจตคติสองชนิด คือ เจตคติที่มีต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติโดยตรง (Object) และเจตคติที่มีต่อสถานการณ์ หรือสิ่งแวดล้อม (Situation) การปฏิบัติไม่ได้เกิดจากการที่บุคคลนั้นต้องการหรือชอบที่จะปฏิบัติอย่างเดียว แต่ขณะเดียวกันจะเกิดจากองค์ประกอบหลายๆ อย่างได้แก่ เจตคติ บรรทัดฐานของสังคม นิสัยและผลที่คาดว่าจะได้รับหลังจากทำพฤติกรรมนั้น ๆ แล้ว

รอเจอร์ส (นพณัฐ จำปาเทศ. 2542 : 55 ; อ้างอิงจาก Rogers. 1962 : 81) ได้จัดการปฏิบัติ เอาไว้เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการยอมรับ อันได้แก่ รับรู้ สนใจ ไตร่ตรอง ทดลอง ปฏิบัติและปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ในขณะที่เชื่อว่าเจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการรับรู้ ตลอดจนตัวแปรด้านคุณลักษณะประชากรที่เลือกมาจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติ

“การปฏิบัติหน้าที่” พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำไว้โดยแยกความหมายของแต่ละคำออกมาดังนี้

ปฏิบัติ (ก). หมายถึง ดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่น ปฏิบัติราชการ, กระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ

หน้าที่ (น). หมายถึง กิจที่จะต้องทำด้วยความรับผิดชอบ

จากสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ของมนุษย์ทั้งที่สามารถสังเกตได้และสังเกตไม่ได้ เช่นความคิด ความเชื่อ โดยกิจกรรมเหล่านี้ต้องทำด้วยความรับผิดชอบ

1.1.1.3 ความหมายของปฏิรูปการศึกษา

จากการศึกษา ได้มีผู้ให้ความหมายของการปฏิรูปการศึกษาไว้ดังนี้

รอซอร์ และ แซคเกอร์ (นิชกานต์ บุญเกิด, 2541 : 9-10 ; อ้างอิงจาก Rosow and Zager. 1989) ได้อธิบายเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า การปฏิรูปการศึกษาที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการคือ (1) สิ่งที่น่ามาซึ่งการพัฒนาทางด้านการศึกษาได้ผลอย่าง

ยอดเยี่ยม และมีความเสมอภาค (2) การพัฒนาเป็นผลมาจากการร่วมมือกันในการบริหารการจัดการของครู

กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ : 2538, อ้างอิงจาก ณิชกานต์ บุญเกิด. 2541 : 9) ได้ให้ความหมายของการปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า หมายถึง การปรับปรุงการดำเนินงานโดยการเลือกสรรเปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมแนวทางการดำเนินงานที่มีอยู่เดิม แก้ไขปัญหาให้เบาบางหรือหมดไป สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายความเป็นเลิศทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2538 : 7) ได้ให้ความหมายการปฏิรูปการศึกษา หมายถึง การปรับปรุงการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการโดยการเลือกสรรเปลี่ยนแปลงและเพิ่มเติมแนวทางการดำเนินงานที่มีอยู่เดิมด้วยความคาดหวังว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่เดิมให้เบาบางลงหรือหมดไปและสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายความเป็นเลิศทางการศึกษาในปี พ.ศ. 2550

อุทัย ดุลยเกษม (พบพร บำรุงจิต, 2542 : 8 ; อ้างอิงจาก อุทัย ดุลยเกษม, 2539 : 2 – 4) ได้อธิบายความหมายของการปฏิรูปการศึกษาคือ การปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนในส่วนนั้น ๆ ของระบบการศึกษา โดยเชื่อว่าเมื่อปีการปฏิรูปในส่วนที่เป็นสาเหตุที่ด้อยคุณภาพของผลลัพธ์ในระบบการศึกษาทั้งหมดแล้วหลังจากการปฏิรูปในส่วนต่าง ๆ แล้ว จะเกิดประสิทธิภาพในการสร้างผลลัพธ์ของการศึกษาที่สังคมพึงประสงค์ การปฏิรูปการศึกษาหรือปฏิรูประบบการศึกษา จะมีผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจและระบบสังคม วัฒนธรรม โดยมีความคาดหวังว่าระบบการศึกษาจะทำหน้าที่ “ขัดเกลาทางสังคม”

ส่วนพระธรรมปิฎก (2539 : 28, 312) ได้ให้ความหมายว่าการปฏิรูปการศึกษามีความหมาย 2 อย่างคือ

1. ทำให้กลับเข้ารูป เพราะคำว่า ปฏิรูปก็คือกลับไปอย่างเก่ากลับเข้าที่ส่วนรูปก็คือ รูปแบบ ปรับปรุง ปรับให้เข้าที่เช่นว่า การจะขึ้นค่ารถไฟก็ทำให้เข้าที่ให้ถูกต้อง
2. ทำให้เหมาะสม หมายความว่า ทำให้เหมาะสมกับสภาพที่เป็นอยู่ การปฏิรูปใน 2 ความหมายนี้คือ การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงในส่วนนั้น ๆ ของระบบการศึกษาโดยเชื่อว่า เมื่อมีการปฏิรูปในส่วนที่เป็นสาเหตุของการปฏิรูปที่ด้อยคุณภาพของผลลัพธ์ของระบบการศึกษาแล้ว ในที่สุดก็มีการปฏิรูประบบการศึกษาทั้งหมด (Intended Education out Comes) ส่วน ดร. รุ่ง แก้วแดง (พบพร บำรุงจิต 2542 : 8 ; อ้างอิงจาก รุ่ง แก้วแดง 2540 : บทนำ) ได้ให้ความหมายของการปฏิรูปว่าควรจะใช้คำว่าปฏิวัติทางการศึกษา เพราะเป็นการปรับรื้อระบบทางการศึกษาเป็นการพิจารณาทบทวนสภาพการศึกษาดั้งแต่รากฐาน และออกแบบใหม่ให้ได้กระบวนการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

สำหรับกมล สุดประเสริฐ (2540 : 75) ได้ให้ความหมายของการปฏิรูปการศึกษา คือ การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้คุณภาพที่ดี การปฏิรูปการศึกษาที่ไม่สำเร็จย่อมแสดงถึงความเสื่อมเสียในอนาคตแห่งสังคมนั้น

วิชัย ดันศิริ (2542 : 15-16) ได้กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความหมายลึกซึ้งกว้างไกลหากเป็นการเปลี่ยนแปลงตามปกติวิสัยเราก็ไม่เรียกการเปลี่ยนแปลงนั้นว่า “การปฏิรูป” และในทางกลับกันหากการเปลี่ยนแปลงนั้นไปด้วยความรุนแรง ใช้ล่ำหักล่ำค้อน กวาดล้างทุกสิ่งทุกอย่างที่ขวางหน้าเราก็เรียกการเปลี่ยนแปลงนั้นว่า “การปฏิวัติ” “การปฏิรูป” จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างขนานใหญ่ เป็นการเปลี่ยนทั้งระบบ แต่เปลี่ยนเป็นขั้นตอน ทำให้ไม่เกิดความรุนแรง หรือกระทบในทางเสียหายน้อยที่สุด เป็นวิถีทางของอารยชน เหมาะสมกับสังคมประชาธิปไตยที่ยึดหลักการเปลี่ยนแปลงโดยปราศจากการใช้พลังกำลังและความรุนแรง

จากการที่ได้ศึกษาความหมายของการปฏิรูปการศึกษาจากนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน สามารถสรุปได้ว่า การปฏิรูปการศึกษาคือ การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงงานทางด้านการศึกษาในบางส่วนหรือทั้งหมดที่ยังขาดคุณภาพ ยังผลให้เกิดการพัฒนางานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดทั้งยังต้องมีการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับคนทุกคน ในเหตุการณ์ปัจจุบันและในอนาคตให้มีความเป็นอยู่ที่ดี และมีจิตใจที่ดีงาม

1.1.1.3.1 บทบาทและหน้าที่ของครูในยุคปฏิรูปการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542 (2542 : 8) ได้กล่าวไว้เป็นมาตราดังต่อไปนี้

มาตรา 24 กล่าวไว้ว่า ผู้สอนมีหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนดังนี้

- 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
- 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) จัดการเรียนรู้โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ทุกวิชา
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ
- 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการ

ศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พัฒนา มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

สมศักดิ์ สินธุระเวช (2543 : 20) กล่าวว่าครูเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งของการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ การปฏิรูปการเรียนรู้ จึงต้องเริ่มที่การปรับเปลี่ยนบทบาทและพฤติกรรมครูเป็นอันดับแรก ด้วยการสร้างความตระหนักให้แก่ครู ใน 3 สภาวะ

1) การเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลง สังคมเปลี่ยนแปลง ระบบ วิธีหลักการ แนวคิด ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงรวมถึงกระบวนการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย และรวดเร็วส่งผลกระทบต่อหน้าที่ทำวิธทำงานวิธีการคิดครูซึ่งมีหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน จะต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอน

2)การแข่งขัน การทำงานทุกวันนี้อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง การแข่งขันจึงมีความจำเป็นครูจะต้องแข่งขันกับตนเองและแข่งขันกับคนอื่นทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

3) ลูกค้ำ เป้าหมายของการทำงานของครูอยู่ที่ลูกค้ำ ซึ่งได้แก่ นักเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และหน่วยงานที่รับเด็กเข้าศึกษาต่อ หรือเข้าทำงาน การทำงานจึงต้องสนองความต้องการของลูกค้ำ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของลูกค้ำ ในขณะเดียวกันก็ต้องให้ลูกค้ำได้รับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ผู้เรียนมีความก้าวหน้าอย่างไร ชั้นเรียนกำลังทำกิจกรรมอะไร

จาก 3 สภาวะดังกล่าว ครูต้องตระหนักว่าถึงเวลาแล้วที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ต้องมีการแข่งขันและต้องคำนึงถึง นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม นอกจากการสร้าง ความตระหนักใน 3 สภาวะแล้ว ครูยังต้องได้รับการส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเองช่วยให้ได้สำเร็จ เป็นตัวของตัวเอง กล้าปฏิเสธ กล้าแสดงออก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างครูทำสิ่งต่าง ๆ เหมาะสมทำสิ่งต่าง ๆ และแก้ปัญหาด้วยความรู้สึกที่มั่นคง ซึ่งจะทำให้เป็นผู้มีสุขภาพจิตดี และมีความสุขในการดำรงชีวิต

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2543 : 21) การปรับบทบาทของครูให้เป็นผู้ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยงเป็นผู้ชี้ประเด็นและมุมมองที่น่าคิด หรือผู้จัดการให้ผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมาย หรือมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด บทบาทหน้าที่ครู ควรปฏิบัติ ได้แก่ กระตุ้นความสนใจ การจัดสิ่งแวดล้อมทางบวกให้เรียนอย่างมีความสุข ให้ความรักให้ความมั่นคง ให้มีอิสระภาพ เอาใจใส่ ให้การยอมรับ อธิบายด้วยเหตุผล ให้ข้อมูลย้อนกลับ (ติดตามความก้าวหน้าบันทึกผลการเรียน แฟ้มสะสมงาน) ได้รับความรู้สึกของนักเรียนและเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งจะต้องมีทักษะในเรื่องต่อไปนี้

- 1.การสื่อสารกับนักเรียน
- 2.สามารถมองเห็นว่านักเรียนแต่ละคนทำงานอย่างไร ครูและนักเรียนร่วมมือในชั้นเรียนอย่างไร
- 3.สามารถจะพัฒนาความเข้าใจและวิสัยทัศน์ของตนเอง
- 4.สามารถสร้างสภาพแวดล้อมภายในที่นักเรียนต้องการในการทำงาน และสร้างความรู้สึกที่ทำให้นักเรียนอยากทำงาน
5. สามารถดึงสิ่งที่ดี ๆ ของนักเรียนมาสร้างสรรค์ให้เกิดเป็นผลงานของนักเรียน

จากบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูดังกล่าวมาพอสรุปได้ว่า

1. ครูต้องมีความรู้ ความสามารถในการชี้แนะแนวทางแห่งอาชีพชุมชน และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในสังคมที่ตนอาศัยอยู่
2. ครูต้องแนะนำสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้จริง สามารถพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้บุคลิกภาพ การปฏิบัติตนในสังคมได้อย่างเหมาะสม
3. ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความสุข รู้จักตนเอง มีเอกลักษณ์ มีความเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์
4. ครูต้องรู้จักส่งเสริมยกย่องความดีความสามารถของศิษย์ในบางโอกาส
5. ครูต้องเรียนรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ในยุคเทคโนโลยีในการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนบทบาทในการเรียนการสอนจากเดิมมาเป็นการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.1.1.3.2 การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากนโยบายกระทรวงศึกษาธิการต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายความเป็นเลิศทางการศึกษา ในปี พ.ศ. 2550 นี้ ครูต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ตรงกับภารกิจการศึกษา

1. สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบของครู
2. ในการประเมินความก้าวหน้าของครู ให้มุ่งเน้นที่การวัดประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคุณภาพการเรียนของผู้เรียน

3. ให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะ
4. ให้ครูเลือกแผนการสอน หรือพัฒนาให้เหมาะสมกับผู้เรียน
5. ให้ครูที่สังกัดส่วนราชการต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการสามารถทำการสอนในสถานศึกษา ทั้งในและนอกสังกัดได้มากกว่า 1 แห่ง
6. กำหนดคุณสมบัติและเปิดโอกาสให้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูชาวบ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน และส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งผู้เกษียณอายุราชการมาสอนในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีค่าตอบแทนให้ตามความเหมาะสม
7. แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู โดยการบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังของแต่ละสถานศึกษา
8. ปรับรื้อระบบการกำหนดตำแหน่งครูในสถานศึกษา
9. กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู
10. ปฏิรูประบบสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของครู ทุกประเภททุกสังกัด
11. พัฒนาระบบและกลไกในการเลือกสรรบุคคลเข้าเรียนในสถาบันผลิตครู พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน
12. เร่งรัดพัฒนานักบริหารการศึกษา
13. ให้ศึกษานิเทศน์ทุกสังกัดผนึกกำลัง ทำงานร่วมกัน โดยการนิเทศก์ติดตามงานวิชาการในสถานศึกษาทุกสังกัด

1.1.2 ลักษณะสำคัญของทัศนคติ

ส.วาสนา ประवालพฤษ (2524 : 5) สรุปลักษณะที่สำคัญของทัศนคติดังนี้

1. ทัศนคติเป็นการเตรียมหรือความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทางที่ชอบ หรือ ไม่ชอบต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งการเตรียมนี้เป็นการเตรียมภายในของจิตใจมากกว่าภายนอกที่จะสังเกตเห็นได้
2. สภาพความต้องการที่จะตอบสนอง เป็นลักษณะที่ซับซ้อนของบุคคลที่จะยอมรับ หรือไม่ยอมรับ ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น ๆ จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับอารมณ์ด้วยซึ่งเป็นสิ่งที่อธิบายไม่ค่อยได้ และบางครั้งไม่มีเหตุผล
3. ทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม แต่เป็นสภาวะของจิตใจ ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด และเป็นตัวกำหนดแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรม
4. ทัศนคติไม่สามารถวัดได้โดยตรงแต่สามารถสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำนายหรืออธิบายทัศนคติได้
5. ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ บุคคลจะมีทัศนคติในเรื่องเดียวกัน แตกต่างกันได้ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ระดับอายุ เชื้อชาติ ปัญญา เป็นต้น

6. ทศนคติมีความคงที่และแน่นอนพอสมควร แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากทศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ถ้าการเรียนรู้และประสบการณ์นั้นเปลี่ยนแปลงไป ทศนคติก็อาจเปลี่ยนแปลงได้

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528 : 231) อธิบายลักษณะของทศนคติดังนี้

1. ทศนคติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ หรือการได้รับประสบการณ์ มิใช่สิ่งที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด

2. ทศนคติเป็นดัชนีที่จะชี้แนวทางในการแสดงพฤติกรรม กล่าวคือ ถ้ามีทศนคติที่ดี ก็มีแนวโน้มที่จะเข้าหา หรือแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ตรงกันข้ามถ้ามีเจตคติที่ไม่ดีก็มีแนวโน้มที่จะไม่เข้ามา โดยถอยหนีหรือต่อต้านการแสดงพฤติกรรมนั้นๆ

3. ทศนคติสามารถถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลอื่นได้

4. ทศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากทศนคติเป็นสิ่งที่ได้รับจากการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ถ้าการเรียนรู้หรือประสบการณ์เปลี่ยนแปลงไป ทศนคดีย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย

ดังนั้น ทศนคติเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลหรือตอบสนองในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคล วัตถุ หรือสถานการณ์ ตลอดจนความคิดเห็นต่างๆ ทศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ จึงสามารถเปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่เปราะบาง ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่สามารถทำนายหรืออธิบายทศนคติได้โดยการสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือการตอบสนองของบุคคลนั้นๆ

1.1.3 องค์ประกอบของเจตคติ

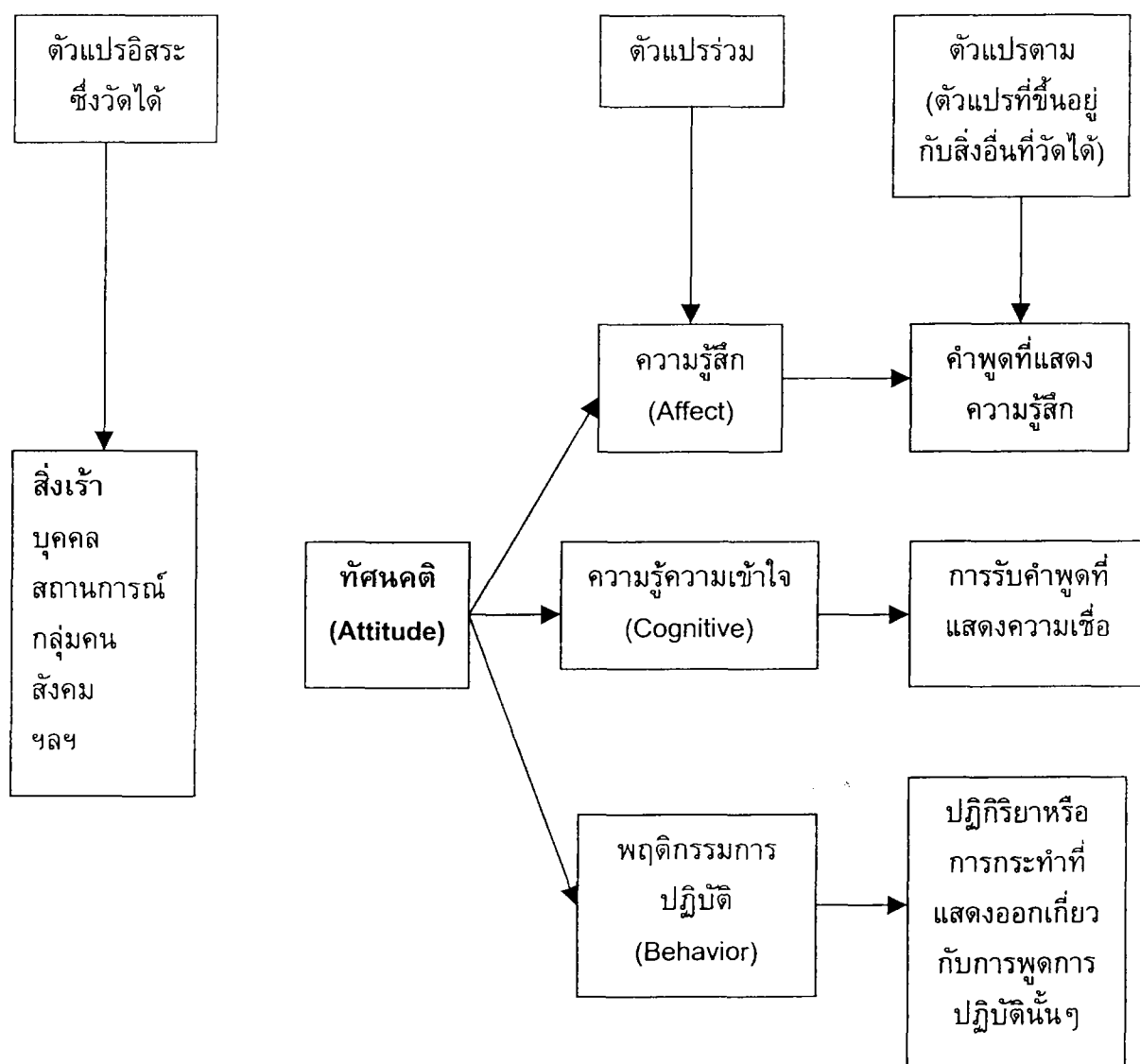
เฉลิมพล ศรีหงษ์ และเสถียร เหลืองอร่าม (2521 : 10) กล่าวว่า ทศนคติมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการดังนี้

1. องค์ประกอบทางด้านความคิดและเหตุผล หมายถึง ความเชื่อหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ซึ่งเป็นเรื่องของการใช้เหตุผลของบุคคลในการจำแนกแยกแยะ ความแตกต่าง ตลอดจนผลต่อเนื้อที่ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งถ้าพิจารณาอย่างลึกซึ้งก็คือ การที่บุคคลจะสามารถนำเอาคุณค่าทางสังคมที่ได้รับถ่ายทอดอบรมสั่งสอนมา เข้าไปใช้ในการวิเคราะห์พิจารณาประกอบเหตุผลของการที่ตนจะประเมิน โดยการพิจารณาของบุคคลนั้น จะเป็นเรื่องของเหตุผลโดยไม่มีอารมณ์เข้าไปเกี่ยวข้อง

2. องค์ประกอบทางด้านอารมณ์หรือความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกทางอารมณ์เกี่ยวกับ ความเชื่อในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบเกลียด รัก เป็นต้น ซึ่งจะแสดงออกทางสีหน้าท่าทาง เมื่อคิดหรือพูดถึงสิ่งนั้น

3. องค์ประกอบทางแนวโน้มของการกระทำหรือพฤติกรรม หมายถึง แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมหรือตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง ซึ่งแนวโน้มของการกระทำหรือพฤติกรรมนี้ จะมีความสัมพันธ์ต่อเนื้อที่เกี่ยวกับความคิดหรือสติและเหตุผล อารมณ์ หรือความรู้สึก

องค์ประกอบทั้งสามด้านนี้จะต้องมีความสอดคล้องกัน ถ้าองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ทักษะของบุคคลนั้นก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย นอกจากนี้แล้ว ไทรแอนดิส (Trandis. 1971 : 3) ได้เสนอแผนภูมิองค์ประกอบของทัศนคติ ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบทัศนคติของไทรแอนดิส

จากภาพประกอบ 1 การวัดทัศนคติได้จากบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสถานการณ์หรือสังคม โดยเจตคติแบ่งเป็น 3 ด้านคือ ด้านที่ 1 ความรู้สึก เช่น คำพูดที่แสดงความรู้สึก ด้านที่ 2 คือความรู้ความเข้าใจ เช่นการรับรู้คำพูดที่แสดงความเชื่อ และด้านที่ 3 คือพฤติกรรม เช่น ปฏิกริยา

หรือ การกระทำที่แสดงออกเกี่ยวกับคำพูดนั้น ๆ ซึ่งทั้งสามด้านต้องสอดคล้องกัน และถ้าด้านใดด้านหนึ่งเปลี่ยนไป ซึ่งทำให้ทัศนคติโดยภาพรวมเปลี่ยนแปลงไปด้วย

1.1.4 สาเหตุของการเกิดทัศนคติ

สาเหตุการเกิดทัศนคติ เซอร์ฟ และเซอร์ฟ (Sherif and Sherif. 1967 : 334) ได้ให้ความเห็นว่า ทัศนคติของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่มีมาแต่กำเนิด แต่การที่บุคคลเกิดทัศนคติขึ้นได้นั้นเกิดจากการเรียนรู้ และได้รับประสบการณ์ทั้งสิ้น

นอกจากนี้ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 121 - 122) ได้ให้ทัศนะว่าการเกิดทัศนคติเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งเกิดได้หลายวิธี เช่น อาจเกิดจากการเลียนแบบบุคคลที่เขาเคารพหรือนิยมชมชอบ จากประสบการณ์ซึ่งนำความพอใจหรือความทุกข์ใจมาใช้ จากการสังเกตการกระทำของบุคคลอื่นและดูผลว่าจะเกิดอะไรขึ้นจากการได้รับความรู้จากแหล่งต่างๆ จากเพื่อนในกลุ่มอายุเดียวกัน จากการได้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จากประสบการณ์ต่างๆ เป็นต้น ในการที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือให้เกิดทัศนคติใหม่ขึ้นในบุคคล หรือกลุ่มที่เราเข้าถึงนั้น จะต้องอาศัยระยะเวลาและกระบวนการหลายอย่าง ซึ่งแต่ละกระบวนการเปลี่ยนแปลงและสร้างให้เกิดทัศนคติ แตกต่างกัน เช่น การให้ข้อเท็จจริงจะช่วยให้สร้างทัศนคติให้กับบุคคล ถ้าบุคคลนั้นยังไม่ค่อยเข้าใจ รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งนั้น การสื่อสารข่าวสารชนิดที่ให้อำนาจคิดเห็นทั้งสองด้าน (ด้านดีและไม่ดี) ก็จะช่วยทำให้เกิดทัศนคติดีกว่าให้อำนาจคิดเห็นด้านเดียว (One-Sided Indoctrination) ลักษณะของผู้ส่งข่าวสารก็มีอิทธิพลอย่างมากต่อการเกิดทัศนคติ การอภิปรายกลุ่มก็เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือสร้างทัศนคติใหม่ได้

1.1.5 การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง

แมคไควร์ (McGuire. 1969 : 175-177) ได้กล่าวถึงวิธีการที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลอาจทำได้ ดังนี้

1. การให้คำแนะนำ (Suggestion Situation) โดยการให้บุคคลอื่น เช่น จากผู้ที่มีอำนาจเหนือตน (Authority) จากกลุ่มเพื่อน เป็นต้น มาแนะนำสิ่งต่าง ๆ จะทำให้บุคคลเปลี่ยนทัศนคติได้

2. การให้ทำตาม (Conformity Situation) โดยอาจจะเลียนแบบบุคคลที่มีอิทธิพลต่อตน เช่น คนที่มีอำนาจ บุคคลที่น่าเชื่อถือ เป็นต้น

3. การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion Situation) โดยการให้สมาชิกในกลุ่มได้เสนอแนะความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ แล้วหาข้อสรุปที่ถูกต้องเหมาะสมจะทำให้สมาชิกในกลุ่มรับรู้และคล้อยตามได้

4. การใช้สารชักจูง (Persuasive Messages) โดยการส่งสารสื่อประเภทต่าง ๆ เช่น บทความ คำพูดโดยผ่านสื่อประเภทต่าง ๆ ไปยังผู้รับ จะทำให้บุคคลเปลี่ยนทัศนคติให้คล้อยตาม

โคลสนิค (Kolesnik. 1970 : 844-486) ได้กล่าวถึงพัฒนาการของทัศนคติว่าจะดำเนินไปโดยอาศัยแนวทาง 3 ประการ ดังนี้

1. บุคคลได้มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Association)
 2. บุคคลถ่ายทอดแบบอย่างการกระทำ หรือความคิดของคนอื่นมาเป็นของตน (Transfer)
 3. บุคคลพยายามที่จะตอบสนองความต้องการของตน (Need Satisfaction)
- ไทรแอนดิส (Triandis. 1971 : 142-159) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติว่าสามารถทำได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น

1. โดยการรับข้อมูลใหม่จากบุคคลอื่นหรือผ่านทางสื่อมวลชน ซึ่งจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจและมีผลถึงการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบด้านความรู้สึก และการประพฤติปฏิบัติ
2. โดยการได้รับประสบการณ์ตรง เช่น คนมือคติด่อนิโกร แต่ถ้าบุคคลนั้นได้พบปะกับนิโกรที่มีลักษณะในทางบวก ซึ่งตรงข้ามกับสิ่งเขาเคยรู้สึกทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้
3. โดยการบังคับให้ปฏิบัติในแนวทางที่แตกต่างจากทัศนคติเดิม เช่น การออกกฎหมาย การเปลี่ยนแปลงปทัสถานของสังคม เป็นต้น

ทองกุล ชันขาว (2528 : 20 - 23) ได้เสนอวิธีการที่จะใช้ในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ 4 วิธี ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงความเชื่อและค่านิยม
2. สร้างความหวังใหม่
3. ใช้อิทธิพลกลุ่ม
4. ใช้องค์ประกอบแทรกซ้อน

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2542 : 11) ได้สรุปเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติโดยอ้างจากนักจิตวิทยาหลายท่านซึ่ง ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่มีองค์ประกอบร่วมกันหลายอย่าง และปัจจัยบางอย่างมีลักษณะแตกต่างกันไปโดยสิ้นเชิง ดังนี้

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experiences) วิธีการหนึ่งที่เราเรียนรู้ทัศนคติ คือจากการมีประสบการณ์เฉพาะอย่างกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทัศนคตินั้น เช่น การมีประสบการณ์ที่ดี การได้รับการลงโทษทางร่างกายและจิตใจ การเกิดภาวะคับข้องใจ เป็นต้น
2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication From Others) ทัศนคติหลายอย่างของบุคคลเกิดขึ้นจากผลของการได้ติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เด็กได้รับในครอบครัวและสังคม เช่น การได้รับคำบอกเล่าจากผู้ปกครองและครู เป็นต้น
3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) เจตคติบางอย่างของบุคคลถูกสร้างขึ้นจากการ

เลียนแบบจากคนอื่น กระบวนการเลียนแบบเริ่มตั้งแต่การสังเกตพฤติกรรมของคนอื่น ขึ้นต่อไป เป็นการแปลความหมายการปฏิบัติให้อยู่ในรูปของความเชื่อ ยิ่งบุคคลที่เป็นแบบอย่างเป็นที่เคารพ หรือได้รับการยกย่องอยู่แล้วจะมีผลต่อความเชื่อมากยิ่งขึ้น

4. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) ทศนคติของบุคคล หลายอย่างเกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากสถาบัน เช่น โรงเรียน สถานที่ประกอบพิธีทางศาสนา หน่วยงาน ต่างๆ เป็นต้น สถาบันเหล่านี้จะเป็นทั้งแหล่งที่มาและสิ่งช่วยสนับสนุนให้เกิดทัศนคติบางอย่างได้

การใช้สารชักจูง เป็นวิธีการหนึ่งใช้เปลี่ยนทัศนคติของบุคคล โดยการชักจูงให้เปลี่ยน ทัศนคติโดยใช้สารชักจูงที่ทำให้เกิดความกลัวในระดับต่างกัน (Insko Arkoff and Insko. 1965 : 256-288) ประสิทธิภาพของผู้สื่อความและการเปลี่ยนทัศนคติ (Choo. 1964 : 1-20) การชักจูงโดยใช้ สารปลอบและสารขู่เพื่อเปลี่ยนทัศนคติในสถานการณ์คลุมเครือมากและน้อย เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหลายทฤษฎี ได้แก่

1. ทฤษฎีเสริมแรง (Reinforcement Theory) ฮอฟแลนด์ เจนนิส และเคลลี (Insko. 1967 : 199-203 : Citing Hovland, Janis and Kelly, N.D.) ได้ร่วมกันศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ โดยยึดหลักของการเสริมแรงว่า ทัศนคติจะเปลี่ยนแปลงเมื่อบุคคลเปลี่ยนความคิดเห็น (Opinion) อันเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ ถ้าบุคคลมีประสบการณ์ที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เนื่องจาก ได้รับการเสริมแรงทางบวกบุคคลจะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้นและในทางตรงกันข้ามบุคคลมีประสบการณ์ ที่ไม่ดีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เป็นไปในทางลบ เช่นเคยได้รับการลงโทษ บุคคลก็จะมีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น ดังนั้นการเรียนรู้จะเกิดได้มากน้อยเพียงใดต้องอาศัยการเสริมแรง นอกจากนี้องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ เกิดความคิดเห็นใหม่ๆ จะต้องมีความสนใจในข่าวสารที่ได้รับเสียก่อนเมื่อสนใจก็มีความเข้าใจเกิดขึ้น จึงยอมรับข่าวสารนั้น ๆ การยอมรับขึ้นอยู่กับสิ่งล่อใจ ซึ่งอยู่ในรูปแบบต่างๆ กัน เช่น การให้เหตุผล หรือการสื่อสารชักจูง

4. ทฤษฎีการมีส่วนร่วม (Active Participation Theory) จากการศึกษาในจิตวิทยา สังคม เจตคติหรือพฤติกรรมจะเปลี่ยนได้ถ้ามีส่วนร่วมในสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งไทรแอนดิส (Triandis) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการทดลองของเลวิน (Lewin) เกี่ยวกับการบริโภคเครื่องในสัตว์ มีกลุ่มการฟังการ บรรยายอย่างเดียวกับกลุ่มที่ฟังการบรรยายและมีการอภิปรายถึงประโยชน์และหลักโภชนาการจากการ ดัดตาม ผลปรากฏว่า กลุ่มที่มีการฟังบรรยายอย่างเดียวยกปฏิบัติตามได้ร้อยละ 3 ส่วนกลุ่มที่มีการ อภิปรายมีการกระทำตามถึงร้อยละ 32 จะเห็นว่าการมีส่วนร่วม จะมีผลต่อทัศนคติของบุคคลมากทำ ให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมโดยตรง (Active Participation) (Traindis. 1971 : 89)

5. ทฤษฎีความสมดุล (Balance Theory) ซาเทิน (Sartain. 1973 : 118) กล่าวว่า โดยปกติบุคคลจะพยายามรักษาความสมดุลของทัศนคติของตนเองไว้ คือเมื่อมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดสิ่ง หนึ่งและได้รับข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งนั้นในด้านที่ดีก็จะทำให้ทัศนคติที่มีต่อสิ่งนั้นอยู่ในสภาพ สมดุลไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ ในทางไม่ดีก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งกับทัศนคติเดิม ทำให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะแก้ไข

ปัญหาความขัดแย้งนั้น ซึ่งอาจทำให้ทัศนคติเปลี่ยนแปลงไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธข้อมูลใหม่ที่ได้รับก็ได้ เพื่อทำให้ความรู้สึกขัดแย้งนั้นลดน้อยลงมากที่สุด

นอกจากนี้ยังมีนักจิตวิทยาหลายท่านได้ศึกษาเปลี่ยนแปลงทัศนคติ โดยมีหลักการคล้ายคลึงกับทฤษฎีความสมดุลนี้ได้แก่ คีสเลอร์ คอลลินส์ และมิลเลอร์ (Kiesler, Collins and Miller. 1967 : 155-190) ซึ่งกล่าวว่า ทัศนคติที่สอดคล้อง (Consistency) เป็นภาวะที่ทุกอย่างผสมกลมกลืนกัน ไม่มีความกดดันด้านใดด้านหนึ่ง หากบุคคลมีความคิดความเข้าใจและความรู้สึกที่ไม่สอดคล้องสมดุลกันอันเนื่องมาจากการได้รับข้อมูลใหม่หรือประสบการณ์ใหม่ ซึ่งขัดแย้งกับความคิดเห็นหรือเจตคติ เมื่อถึงระดับหนึ่งที่ไม่สามารถทนได้เจตคติจะเปลี่ยนแปลงได้

6. ทฤษฎีการตัดสินทางสังคม (Social Judgement Theory) ซึ่งเชอริฟ และ เชอริฟ (Sherif And Sherif. 1969 : 115) ได้กล่าวว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้นั้นจะสัมพันธ์กับหลักเกณฑ์ต่างๆ ทางสังคม ประกอบกับการมีความคิดเกี่ยวกับตนเองอยู่ด้วยการเปลี่ยนแปลงทัศนคติจะเกิดขึ้นเมื่อมีความขัดแย้งระหว่างทัศนคติเดิมกับข้อมูลใหม่ที่ได้รับบุคคลจะเปรียบเทียบทัศนคติเดิมกับข้อมูลใหม่ที่ได้รับ ถ้าทัศนคติเดิมขัดแย้งกับบรรทัดฐานของกลุ่ม (Group Norms) และข้อมูลใหม่มาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นตัวแทนของกลุ่มก็จะทำให้บุคคลสงสัยว่าทัศนคติของเขาอาจคลาดเคลื่อนไปจากบรรทัดฐานของกลุ่มซึ่งมีผลทำให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติตามข้อมูลใหม่ที่ได้รับ เพราะเชื่อว่าถูกต้องตามมาตรฐานของกลุ่ม

จากทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ได้กล่าวมานั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดยสามารถที่จะใช้วิธีการเสริมแรง การให้มีส่วนร่วม การให้ความรู้ ประสบการณ์ใหม่ จนถึงการให้การเรียนรู้ทางสังคม ก็จะทำให้บุคคลปรับทัศนคติของตนให้เหมาะสมกับสถานะของสังคม เพื่อที่จะให้ปรับตนเองเข้ากับสังคมได้

1.1.6 เทคนิคการวัดเจตคติ

การสร้างเครื่องมือวัดทัศนคติสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่

1. วิธี Equal Appearing Interfals โดย เทอร์สโตน (Thurstone. 1970 : 138) ใช้วัดทัศนคติของบุคคลโดยอาศัยกฎแห่งการเปรียบเทียบ เพื่อตัดสินใจ (Law of Comparative Judgment) คือ ให้ผู้ตอบตัดสินข้อความที่แสดงถึงทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในข้อความเหล่านั้นมากน้อยเพียงใดโดยให้กลุ่มผู้ตัดสินพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อที่เสนอมานั้นควรจะอยู่ระดับไหน เมื่อแบ่งความคิดเห็นจาก เห็นด้วยมากที่สุด ถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด 11 ระดับเท่าๆ กัน เมื่อกลุ่มผู้ตัดสินพิจารณาตัดสินหมดทุกข้อความแล้ว นำแต่ละค่ามาหาสเกล (Scale Value) คือ หาค่าแห่งมัธยฐานของแต่ละสเกลสำหรับวัดทัศนคติต่อไป

2. วิธี Summated Ratings หรือ Likert Method ซึ่งสร้างขึ้นโดย ลิเคิร์ต (Likert. 1970 : 150-151) เป็นวิธีการวัดเจตคติโดยการนำเอาข้อความที่ใช้วัดทัศนคติไปให้ผู้ตอบลงความเห็น

มีความรู้สึกต่อข้อความเหล่านั้นอย่างไรบ้าง เมื่อแบ่งความคิดเห็นจาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แล้วกำหนดคะแนนให้ในแต่ละความคิดเห็น ซึ่งอาจจะเป็น 5 4 3 2 1 หรือ 1 ตามลำดับ หากข้อความทางบวก (Negative Statement) จากนั้นนำข้อความทั้งหมดไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Item Analysis) โดยเลือกข้อความที่สามารถจำแนกกลุ่มที่มีทัศนคติที่ดี และทัศนคติที่ไม่ดีได้ เพื่อนำไปใช้วัดทัศนคติต่อไป

3.วิธี Semantic Differential ของออสกู๊ด (Osgood. 1957 : 189) ซึ่งใช้วิธีนี้เพื่อวัดความหมายของมโนทัศน์ (Concept) ในรูปความหมายของคำคุณศัพท์ (Adjectives) โดยให้บุคคลทำเครื่องหมายแสดงความคิดเห็นลงในสเกล ซึ่งอยู่ระหว่างคำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงข้ามกับคู่หนึ่ง ๆ เช่น ดี-ไม่ดี ชอบ-ไม่ชอบ ฯลฯ ผู้ตอบจะต้องพิจารณาว่า มโนทัศน์ที่ตนเห็นมีความหมายสอดคล้องกับคุณศัพท์ในแต่ละสเกลอย่างไร มากน้อยแค่ไหน แล้วกรอกความเห็นลงในสเกล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวัดทัศนคติของลิเคิร์ท เนื่องจากวิธีการวัดของลิเคิร์ทนั้นเป็นวิธีที่นิยมใช้กันทั่วไป และในการให้น้ำหนักของคะแนน 5 ระดับนั้น จะช่วยให้สามารถหาระดับเจตคติของกลุ่มตัวอย่างได้สะดวกมากกว่าวิธีอื่น ๆ

1.1.7 ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ

ชัยยงค์ ขามรัตน์ (2523 : 17-18) ได้สรุปไว้ว่า ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ มีดังนี้คือ

1. วัดเพื่อทำนายพฤติกรรมเนื่องด้วยทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดของบุคคลย่อมเป็นเครื่องแสดงว่าเขามีความรู้สึกทางด้านที่ดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด และเขามีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นเพียงใด ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นจึงเป็นเครื่องทำนายว่าบุคคลนั้นจะมีการกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทำนองใดด้วย ฉะนั้นการทราบทัศนคติของบุคคลย่อมช่วยให้สามารถทำนายการกระทำของบุคคลนั้นได้ แม้จะไม่ถูกต้องเสมอไปก็ตาม

2. วัดเพื่อหาทางป้องกันโดยทั่วไป การที่บุคคลจะมีเจตคติสิ่งใดอย่างใดนั้นเป็นสิทธิของเขา แต่การอยู่ด้วยกันด้วยความสงบสุขของสังคม ย่อมจะเป็นไปได้ เมื่อพลเมืองมีทัศนคติต่าง ๆ คล้ายกัน ซึ่งจะเป็นแนวทางให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและไม่เกิดความแตกแยกในสังคม

3. วัดเพื่อหาทางแก้ไข ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจแตกต่างกัน แต่ในบางเรื่องจำเป็นต้องได้รับความเห็นและเจตคติที่สอดคล้องกัน เพื่อป้องกันปัญหาข้อขัดแย้งในเรื่องต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น

4. วัดเพื่อให้เข้าใจสาเหตุและผล ทัศนคติเปรียบเสมือนสาเหตุภายในที่ผลักดันให้บุคคลกระทำการสิ่งต่าง ๆ กัน และสาเหตุภายในหรือทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนี้อาจได้รับผลกระทบมาจากสาเหตุภายนอกอีกส่วนหนึ่ง ฉะนั้นการจะเข้าใจสิ่งหนึ่งของบุคคลนี้อาจได้รับผลกระทบมาจากสาเหตุภายนอกอีกส่วนหนึ่ง ฉะนั้นการจะเข้าใจอิทธิพลของสาเหตุภายนอกที่มีต่อการกระทำของบุคคลต่าง ๆ ให้ชัดเจน บางกรณีอาจจำเป็นต้องวัดทัศนคติของบุคคลต่าง ๆ ให้ชัดเจน บางกรณีจำเป็นต้องวัดทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นมีความสัมพันธ์

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่าทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นมีความสัมพันธ์ต่อการแสดงพฤติกรรมตอบสนองสิ่งนั้น หากเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์แล้วก็จะสามารถพัฒนาส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น หรือถ้าทัศนคติและพฤติกรรมนั้นเป็นไปในทางลบก็สามารถเปลี่ยนทัศนคติให้ดีขึ้นได้โดยวิธีการต่างๆ ที่ได้กล่าวไว้ ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลย่อมสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานและเปลี่ยนแปลงพัฒนาได้เช่นกัน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

1.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

วอล์คเกอร์และคนอื่น ๆ (Walker and others. 1972 : 732) ได้ศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่ทำการสอนนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มที่สอนนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วูม (อุบล ภัสระ. 2535 : 23 ; อ้างอิงมาจาก Vroom. 1964) ได้ศึกษาทัศนคติของครูต่อการที่พบว่าความสามารถในการปฏิบัติงานกับทัศนคติต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกคือผู้ที่มีเจตคติต่อการทำงานสูงก็จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วย

มิลเบิร์น (ชิดหทัย พลานันต์. 2541 : 24 ; อ้างอิงมาจาก Milburn. 1974 : 127) ได้ศึกษาทัศนคติของครูประถมศึกษาพบว่าทัศนคติของครูที่สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษและโรงเรียนปกติที่ใช้เวลาในการสอนมาก มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มครูที่ใช้เวลาในการสอนน้อย

ลิปคาและกุลเล็ด ((ชิดหทัย พลานันต์. 2541 : 24 ; อ้างอิงมาจาก Libka and Goulet. 1979 : 125) ได้ศึกษาทัศนคติกับพฤติกรรมการทำงานของครูพบว่า กลุ่มครูที่มีพฤติกรรมในการทำงานสูงมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.2. งานวิจัยในประเทศ

ศักดิ์สิทธิ์ ชัตติยาสุวรรณ (2526 : 106) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวบ่งชี้ความแตกต่างในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 พบว่าครูที่มีความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อหลักสูตร เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเช่นเดียวกัน

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 164 – 165) ได้ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่ากลุ่มครูที่มีทัศนคติต่อการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงด้วย

อุบล ภัสระ (2535 : 80) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษาพบว่าครูที่มีทัศนคติการทำงานต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำด้วย

จิรภัทร ไม้ทองดี และคนอื่น ๆ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานในปัจจุบันและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและครูผู้สอน ในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัด อุทัยธานี กำแพงเพชร พิจิตร และนครสวรรค์ พบว่า

1. ลักษณะสภาพการปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาพบว่า ด้านโรงเรียน และสถานศึกษา ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาและด้านระบบการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ากส่วนด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัญหาการปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาพบว่า ด้านโรงเรียนและสถาน ศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาและด้านหลักสูตรและกระบวนการ เรียนการสอนอยู่ในระดับน้อย

3. วิสัยทัศน์การปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา พบว่า ด้านโรงเรียนและ สถานศึกษา ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนและ ด้านระบบการบริหารการศึกษาอยู่ในระดับมาก

4. ผลการเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันของผู้บริหารและครูผู้สอนใน สถานศึกษา พบว่า ด้านโรงเรียนและสถานศึกษา ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนและด้านระบบการบริหารการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .5 ทุกด้าน

5. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานในปัจจุบันของผู้บริหาร และครูผู้สอน พบว่า ด้านโรงเรียนและสถานศึกษา ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านหลักสูตรและกระบวนการ เรียนการสอน และด้านระบบการบริหารการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

6. ผลการเปรียบเทียบวิสัยทัศน์การปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถาน ศึกษาพบว่า ด้านโรงเรียนและสถานศึกษา ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านระบบการ บริหารการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

พรทิพย์ อรุณทอง (2541 : 66) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครู และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 444 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอนในทุก ๆ มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในมาตรฐานที่ 3 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ) และในมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้ เรียนได้อย่างมีระบบ) ส่วนมาตรฐานอื่น ๆ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า

2.1.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัว

เจตคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องดังรายละเอียดดังนี้

2.1.1.1 อายุ

อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู เพราะผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์สูง มีวุฒิภาวะ มีความสุขุมรู้จักชีวิต สามารถปรับตัวให้เข้ากับความเป็นจริงได้มากขึ้น (Maslach. 1986 : 60) สอดคล้องกับความคิดเห็นของทัศน บัญทอง(2533 : 190) ที่ว่าปกติคนเราเมื่ออายุมากขึ้นความคิดความอ่านและการมองปัญหาจะชัดเจนมากขึ้นความคิดและการกระทำจะค่อย ๆ เปลี่ยนไปตามด้วย จากการวิจัยของฟอรัม และเกสชเวนเดอร์ (Form and Geschwender. 1962 : 122) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยคำนึงถึงอายุของคนงานเหล่านั้น ผลปรากฏว่าคนงานที่มีอายุสูงกว่าจะมีความพึงพอใจในงานของเขา มากกว่าคนงานที่มีอายุน้อยกว่าซาเลห์และโอทิส (Saleh and Otis. 1964 : 425-430) พบว่าองค์ประกอบด้านอายุเป็นตัวแปรสำคัญในการตรวจสอบความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามอายุที่เพิ่มขึ้นและจะลดลงเมื่อใกล้เกษียณอายุ ซึ่งแอสเลซ (Maslach. 1986 : 60) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยและมักมีฐานะเป็นปึกแผ่นมั่นคงทางด้านการเงินและการทำงาน

ส่วน นวลอนง ศรีธัญรัตน์ (กมลลักษณ์ ทองสมศรี. 2541 : 32 ; อ้างอิงจาก นวลอนง ศรีธัญรัตน์. 2534 : 32) บอกว่าอายุของบุคคลเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ ซึ่งในคนปกติเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัยและบุคลิกภาพทั้งทางด้านความคิดและการกระทำ โดยจะค่อย ๆ เปลี่ยนไปตามวัยบุคคลที่มีอายุมากขึ้นได้ทำงานหลายประการ มองโลกกว้างไกล ครอบคลุมและลึกซึ้งทำให้วุฒิภาวะเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานการทำงานในกลุ่มที่ใช้วิธีพิจารณาผลงานของบุคคล ความท้อแท้ของครู วุฒิภาวะทางกายและจิตใจของบุคคล การใช้อารมณ์และพฤติกรรมการทำงานโดยสัมพันธ์ในทางบวกแต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานในสายตาของหัวหน้างาน

ดังนั้นจะเห็นได้จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ส่วนใหญ่พบว่าอายุเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อเจตคติต่อการทำงานที่ต่างกัน มีงานวิจัยเพียงส่วนน้อยที่พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อการทำงาน ฉะนั้นในงานวิจัยฉบับนี้จึงได้กำหนดอายุให้เป็นตัวแปรอิสระตัวหนึ่ง

1.1.1.2 วุฒิการศึกษา

ระดับการศึกษาจัดเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่จะให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพสูงขึ้นเพราะโดยปกติผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงย่อมผ่านการเรียนรู้มากกว่าบุคคลที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำจึงน่าจะเป็นผู้ที่มีความเชื่อว่าตนเองสามารถคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้ดี มีสุขภาพจิตดี รวมทั้งมีทัศนคติต่อการทำงานในทางบวก ตลอดจนมีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วย (นุชนารถ ธาตุทอง. 2539 : 35) วุฒิทางการศึกษาจัดเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จากที่กล่าวมาากนี้จะพบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันน่าจะส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ของครูที่แตกต่างกันด้วย โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ

2.1.1.3 ตำแหน่ง

ตำแหน่งในหน้าที่การงาน เป็นเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ของการประกอบคุณงามความดีที่คนอื่นสามารถมองเห็นได้ในการปฏิบัติงานนั้น และเมื่อครูมีความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ก็จะเป็นแรงผลักดันให้ครูนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น ปรีทศน์ สงวนสุข (2541 : 4) กล่าวว่า ตำแหน่งหน้าที่การงาน คือตัวบ่งชี้ถึงความดีความชอบ และเป็นโอกาสที่จะได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ การได้เรียนรู้อย่างใหม่ ๆ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 416) ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และคงไม่มีใครปฏิเสธทราบใดที่คนเรายังมีความหวังที่จะก้าวหน้าย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอ แต่ถ้าทราบใดผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้าเขาย่อมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน ซึ่งเป็นผลทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีดังนี้ (ดร. สนองและคณะ. 2545 : 84-85)

1. ตำแหน่งครู ได้แก่

1.1 ครูผู้ช่วย

1.2 ครู

2. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่

2.1 ตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาอาวุโส

2.2 ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา

ศาสนาวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาอาวุโส

2.3 ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่สนับสนุนการศึกษา การนิเทศ การให้บริการหรือดำเนินการอื่นในหน่วยงานการศึกษา

2.4 ตำแหน่งบุคลากรอื่น ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบของเขตพื้นที่การศึกษา

ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะโดยกระทรวงศึกษาได้กำหนดระดับคุณภาพครูเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (คณะกรรมการสวัสดิการเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2542 : 514 – 516)

1. ครูปฏิบัติการ
2. ครูชำนาญ
3. ครูเชี่ยวชาญ
4. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
5. ครูผู้ทรงคุณวุฒิ หรือครูเกียรติคุณ

ระดับคุณภาพแต่ละระดับ มีรายละเอียดดังนี้

1. ครูปฏิบัติการ

1.1 การปฏิบัติงาน เป็นครูที่ปฏิบัติงานโดยต้องอาศัยการชี้แนะ การสั่งการรูปแบบจากผู้อื่นหรือคำสั่ง เอกสาร แบบแผนต่าง ๆ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำตามแบบแผนนั้นๆ ให้สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงเป้าหมายปลายทางเป็นลำดับรอง

1.2 การสอน มุ่งเน้นเนื้อหา ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้ สอนตามแผนที่กำหนดกิจกรรมทุกอย่างตัดสินใจโดยครู สื่อเน้นความรู้ ความจำ ประเมินผลเน้นการทดสอบ เกิดผลกับนักเรียนด้านความรู้ความจำเป็นส่วนใหญ่ ผลงานของผู้เรียนเป็นแบบเดียวกันตามที่กำหนดรายงานผลเป็นภาพรวมของผู้เรียนทั้งชั้น

1.3 เป้าหมายในการพัฒนา คำนึงผลที่เกิดขึ้นกับตนเอง เน้นความถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์มากกว่าเป้าหมายของงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ

2. ครูชำนาญการ

2.1 การปฏิบัติงาน เป็นครูที่ปฏิบัติงานโดยมีกระบวนการพัฒนาไปสู่ความสามารถในการคิดเอง ทำเอง ตัดสินใจเองได้ โดยมีความมุ่งมั่นที่จะลงมือกระทำ รู้จักกำหนดเป้าหมายของงานไปที่ผู้รับบริการ แต่ยังไม่มีส่วนตอนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายนั้นอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

2.2 การสอน มุ่งเน้นความรู้ความเข้าใจ มีตัวอย่างมากขึ้น ดัดแปลงแผนสื่อให้เหมาะกับสภาพจำกัดต่าง ๆ ได้ มีอุปกรณ์มากขึ้น ผลงานของผู้เรียนยังเป็นเรื่องเดียวกันแต่มีรายละเอียดแตกต่างกันไป รายงานผลเป็นกลุ่ม

2.3 เป้าหมายในการพัฒนา คำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ให้ความสำคัญต่อกระบวนการและเน้นผลที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้รับบริการเท่านั้น

3. ครูเชี่ยวชาญ

3.1 การปฏิบัติงาน เป็นครูที่ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายมีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สร้างสรรค์ คิดและตัดสินใจได้ จัดลำดับความสำคัญของงานได้ เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2 การสอน มุ่งเน้นกระบวนการคิด ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้เป็นส่วนใหญ่ ครูใช้คำถามมากขึ้น ถามหาวิธีการ มีแผนการสอนที่พัฒนาขึ้นเอง จัดทำเองได้เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้สื่อเน้นกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น คำตอบของผู้เรียนหลากหลายเกิดจากการแสวงหาและสรุปความรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายของครู กล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

3.3 เป้าหมายในการพัฒนา คำนึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการอย่างรอบด้านสมดุลทั่วถึงและเสมอภาค

4. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

4.1 การปฏิบัติงาน เป็นครูที่ดำเนินงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงบุคคลอื่น องค์ประกอบอื่น ๆ ที่จะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัตินั้น ๆ แต่ยังไม่สามารถสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสร้างความเป็นเอกภาพในทุก ๆ ส่วน ทุกองค์ประกอบต่าง ๆ นั้นได้

4.2 การสอน มุ่งเน้นพัฒนาจริง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้ กิจกรรมและสื่อสอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่งผลต่อพัฒนาการและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนให้โอกาสในการแสดงออกอย่างอิสระ ผลงานของผู้เรียนแตกต่างกันตามกระบวนการเรียนการสอนที่เลือก

4.3 เป้าหมายในการพัฒนา คำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้รับบริการและการพัฒนาวิชาชีพหรือการพัฒนาสังคม

5. ครูผู้ทรงคุณวุฒิหรือครูเกียรติคุณ

5.1 การปฏิบัติงาน เป็นที่ปฏิบัติงานด้วยกระบวนการพัฒนาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์บนพื้นฐานของผลพัฒนาทางบวกอย่างเท่าเทียมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสร้างความเป็นเอกภาพของงานและกลุ่มบุคคลทั้งมวล รวมทั้งความสมดุลของสิ่งแวดล้อม

5.2 การสอน มุ่งเน้นการค้นหา สร้างความรู้ร่วมกันกับผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้วางแผนการเรียนรู้และกำหนดหลักสูตรของห้องเรียนเกือบทั้งหมด ร่วมประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองและการสอนของครู ใช้สื่อหลากหลายตอบสนองความต้องการของห้องเรียนทั้งหมดร่วมประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองและการสอนของครู ใช้สื่อหลากหลายตอบสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนและทุกคนผลงานของผู้เรียนคนละอย่างคนละเรื่องตามความสนใจและความถนัดอย่างแท้จริง เป็นผู้ที่สร้างผู้นำให้ผู้เรียนและเพื่อนครู เป็นผู้นำ คิดเอง พัฒนาเองได้รอบด้านยั่งยืน

5.3 เป้าหมายของพัฒนาการ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ส่งผลให้เกิดการสร้างและพัฒนาวิชาชีพอย่างถาวร มีเกียรติภูมิ เป็นตัวอย่างได้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตส่วนบุคคล จากเอกสารที่กล่าวมาพบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันน่าจะส่งผลต่อทัศนคติใน

การปฏิบัติหน้าที่ของครูเพราะหน้าที่ความรับผิดชอบก็จะแตกต่างกันไปตามวิทยฐานะของครูแต่ละท่าน ครูจึงจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อที่สามารถได้ตำแหน่ง ดังนั้นตำแหน่งจึงถือว่าเป็นกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อีกด้วย

2.1.1.4 ประสพการณ์ทำงาน

ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์ (2535 : 67) กล่าวว่า เป็นเพราะประสพการณ์จากสิ่งที่พบเห็นแตกต่างกัน บางคนได้รับความกดดันจากประสพการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ต่อไป คนที่มีประสพการณ์ในการทำงานนั้นย่อมมีความชำนาญและมีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กรไปด้วย และการที่บุคคลเริ่มเข้าทำงานซึ่งมักเกิดกับบุคคลที่เพิ่งจะจบการศึกษา มีอายุน้อย ประสพการณ์ในการทำงานที่มีอายุน้อยหรือไม่มีเลย ประกอบกับความแปลกใหม่ในสถานที่ทำงาน และความไม่คุ้นเคยกับระบบการทำงาน จะทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ไม่สามารถปรับตัวได้ (Maslach. 1986 : 60) สิ่งเหล่านี้ อาจก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับอารี สวรรค์วานิช (2521 : 79) และชลิต พูลศิลป์ (2527 : 171) ได้ศึกษาอายุราชการกับความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มข้าราชการครู พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกและ สุธรรมเดชนครินทร์ (2531 : 124) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า ครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานน้อย

จากเอกสารดังกล่าว จะเห็นว่ามีงานวิจัยมากมายได้กล่าวถึงเกี่ยวกับประสพการณ์ในการทำงานนั้นมีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นประสพการณ์ทำงานไม่น่าจะเป็นตัวแปรหนึ่ง ที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูในยุคปฏิรูปการศึกษานี้

2.1.1.5 รายได้ต่อเดือน

เงินเดือน ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานแก่บุคคลที่ทำงานในหน่วยงาน เป็นสิ่งจูงใจดึงดูดคนให้ทำงาน รวมทั้งยังเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน (ไพรัตน์ จันทะ 2545 : 28 ; อ้างอิงจาก สมชาย หิรัญภิตติ 2542 : 163 ; ไพโรจน์ สิตปรีชา. 2535 : 619 – 620) ได้มีผู้รู้กล่าวถึงความหมายของเงินเดือนไว้ดังนี้

กิ่งพร ทองใบ (2541 : 6) กล่าวว่าเงินเดือนหมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นรายเดือนมีรูปแบบที่แน่นอนในช่วงระยะเวลาการจ่ายแต่ละครั้ง

บุญเสริม รวมทรัพย์ (2542 : 10) กล่าวว่าเงินเดือน หมายถึง เงินที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้รับเป็นรายเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติหน้าที่

สรุปได้ว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เป็นรายเดือน หลักการและความสำคัญของเงินเดือน

การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรใด ๆ ก็ตาม สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญกับผู้ปฏิบัติหน้าที่

มากที่สุดก็คือ เงินเดือน การที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้รับเงินเดือนเป็นที่พอใจ เหมาะสมกับค่าครองชีพก็จะทำให้มีความพึงพอใจและปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานนั้น ๆ ตลอดไป

ดูบริน (กมลลักษณ์ ทองสมัคร. 2541 : 35 ; อ้างอิงจาก Dubrin. 1990 :177) กล่าวว่า พวกเราไม่สามารถมีเงินใช้จ่ายในปัจจัยพื้นฐานชีวิตแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความกดดันและความวิตกกังวล ดังนั้นเงินเดือน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ครูต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าเงินเดือนสูง การปฏิบัติหน้าที่ของครูมักสูง แต่ถ้าเงินเดือนต่ำทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูมักต่ำ

2.1.1.6 สุขภาพจิต

มีผู้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ดังต่อไปนี้

มูลี (Mouley. 1965 : 165-167) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง การกระทำพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อสนองความต้องการของบุคคล เพื่อลดความตึงเครียดทางอารมณ์เพื่อการปรับตัว เพื่อสัมพันธ์ภาพอันดีงามระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม เช่น เพศ วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสภาพสังคม

จาโฮดา (Jahoda. 1970 : 28 – 35) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึงการที่มีสภาวะจิตใจสมบูรณ์ และการมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ของแต่ละคนนั้น จะต้องพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้ง 6 ประการ ได้เสนอไว้คือ ทัศนคติที่ดีต่อตนเอง การสร้างความเจริญเติบโตและพัฒนาการให้บังเกิดขึ้นแก่ตนเอง การสร้างบูรณาการแห่งบุคลิกภาพของตนเอง การมีอิสระภาพในการปกครองตนเองการรับรู้ความเป็นจริงและความรอบรู้ในสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว

บุญเหลือ เทพยสุวรรณ (2526 : 226) ได้ให้ความหมายของคำว่าสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะความมั่นคงของจิตใจ หรือสภาวะความสมบูรณ์ทางจิตใจของมนุษย์ในอันที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข และสามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคมได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพ

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิตหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุขอยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นและดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสะดวกอย่างสุขสบายสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงนี้ โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ

ฝน แสงสิงแก้ว (2521 : 57) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึงสภาวะของชีวิตที่มีสุขภาพและผู้ที่มีความสุขจิตดี คือ ผู้ที่สามารถปรับตนเองอยู่ได้ด้วยมีความสุขในโลกซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ได้

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2524 : 2) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึงความสมบูรณ์ของจิตใจที่ปราศจากอาการผิดปกติต่าง ๆ ทางจิต เช่น โรคจิต โรคประสาท ฯลฯ มีความมั่นคงทางจิตใจ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคม โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ

2.1.1.6.1 ความสำคัญของสุขภาพจิต

ข้อนำคิดอีกอย่างหนึ่ง คือ เวลาญาติพี่น้องเจ็บป่วยทางกาย เราก็มักกันทะนุถนอมกันอย่างดีทีเดียว แต่ครั้งเมื่อบุคคลเหล่านี้เจ็บป่วยทางใจ หรือพูดง่าย ๆ ว่าเป็นโรคจิตนั้นเอง เราพากันเมินหน้าหนี ไม่อยากเข้าใกล้ มีความรังเกียจ ทั้ง ๆ ที่ความจริงแล้วโรคจิตก็เหมือนกับอาการไข้ เช่น โรคทางกายอื่น ๆ เช่น ปอดบวม ไข้ตั้ง ปวดท้อง เป็นต้น ดังที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าสุขภาพจิตนั้นมีความสำคัญเท่ากับสุขภาพทางกาย เพราะกายกับจิตนั้นย่อมอยู่คู่กันเสมอ

วีระ ไชยศรีสุข (2533 : 61) ได้กล่าวว่าสภาพจิตกรประกอบไปด้วย

- 1) ลักษณะของครูที่มีสุขภาพจิตดี ได้แก่
 - 1.1) มีความกระตือรือร้น สนใจนักเรียน และกิจกรรมในโรงเรียน
 - 1.2) มีความสามารถที่จะแสดงความร่วมมือ ความเป็นมิตร และความสัมพันธ์ อันดีกับบุคคลอื่น
 - 1.3) ยอมรับในความผิดพลาด หรือความบกพร่องของตน
 - 1.4) มีความอดทน ความเมตตา กรุณา ความเข้าอกเข้าใจ ความจริงใจ และความยุติธรรมกับนักเรียน
 - 1.5) ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างสุภาพ และเป็นประชาธิปไตย
 - 1.6) รู้จักยกย่องชมเชยนักเรียนที่กระทำความดี
 - 1.7) แสดงออกซึ่งกริยามารยาทอันดีงาม

1.8)สามารถช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนทั้งปัญหาการเรียน และปัญหาส่วนตัว

1.9)มีความประพฤติ และการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี แก่เพื่อนครู นักเรียน และบุคคลอื่น ๆ

1.10)แสดงความคิดเห็น ความเชื่อ และเจตคติที่ดี

1.11)มีอารมณ์ขันที่ดี สามารถแสดงความรู้สึกสนุกสนานได้อย่างเหมาะสม

1.12)มีสุขภาพทางกายดี คล่องแคล่ว ว่องไว และกระฉับกระฉ่ง

1.13)มีความสนใจในกีฬา การแสดงทางศิลปะ และกิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรมอื่น ๆ

สำหรับครูที่สุขภาพจิตเสื่อมนั้น จะสังเกตได้จากลักษณะต่อไปนี้ คือ อารมณ์เสียอย่างไม่มีเหตุผล ไม่มีความอดทน อุดกั้น ไม่ยุติธรรม เรียกร้องสิ่งตอบแทนอยู่เสมอ ขาดความเป็นมิตร ขาดความมีเสน่ห์ ขาดความน่ารัก ไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความเมตตากรุณา มีท่าทางอวดดี ทะนงตน หยิ่ง จุกจิกจู้จี้ เจ้าระเบียบ และเป็นคนประเภทสมบูรณ์ที่สุด (Perfectionist)

2) ครูเป็นสมาชิกคนหนึ่งในสังคม เช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ในยุคปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่างอันเป็นสาเหตุของสุขภาพจิตเสื่อม สาเหตุที่ทำให้ครูมีสุขภาพจิตเสื่อมได้แก่

2.1) ขาดเจตคติและวิญญูณของความเป็นครู

2.2) เกิดความขัดแย้งกับผู้บริหารโรงเรียน หรือกับเพื่อนครูด้วยกัน

2.3) ไม่ได้รับสวัสดิการเพียงพอทั้งที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและส่วนตัว บ้านพักครูไม่มี การเบิกค่ารักษาพยาบาล ขาดแคลนอุปกรณ์การสอน ฯลฯ

2.4) การไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม เช่น จากการที่ครูเคยได้รับการยกย่องว่าเป็น “แม่พิมพ์ของชาติ” มาเป็นการตำหนิว่า “ใคร ๆ ก็เป็นครูได้”

2.5) งานของครูในโรงเรียนมากเกินไป มีลักษณะจำเจ ซ้ำซาก น่าเบื่อหน่าย

2.6) รายได้ของครูไม่เพียงพอ และไม่เกิดความสมดุลกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่มีปัญหาเรื่องนี้คือครูในระดับประถมและระดับมัธยม

2.7) ความไม่มั่นคงในอาชีพ ครูในสถาบันการศึกษาของเอกชนจะเผชิญกับปัญหาข้อนี้มากที่สุด

2.8) การนัดทนากการไม่เพียงพอ ไม่มีเวลาออกกำลังกาย หรือไปร่วมกิจกรรม ทางสังคมวัฒนธรรมต่าง ๆ

2.9) การเผชิญกับนักเรียนที่มีปัญหาสุขภาพจิตบ่อย ๆ พลอยทำให้ครูมีสุขภาพจิตเสียตามไปด้วย

2.10) ไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าจากผู้บริหาร

2.11) ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2.12) มีปัญหาทางด้านครอบครัว

สุขภาพจิตระหว่างครูและครูนั้น คือ หลักจิตวิทยาอันหนึ่งของวิชามนุษยสัมพันธ์ สุขภาพจิตจะเกิดขึ้นได้ในเมื่อครูกับครูรักกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันเอง เห็นใจกันเอง เข้าใจความต้องการของซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะในการอยู่ร่วมกัน หรือการที่ต้องปกครองกันในสถาบันต่าง ๆ มนุษย์ในการปกครองที่อยู่ร่วมกันนั้นมีความต้องการในลักษณะของความรู้สึกสำคัญ ๆ อยู่ 4 ประการคือ

ประการที่ 1 ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) คือ การเกิดความรู้สึกว่าโรงเรียนนี้เป็นของเขา เพื่อนร่วมงานทุกคนเป็นเพื่อนของเรา เราควรมีส่วนร่วมในการสร้างความเจริญงอกงามดังนั้นเมื่อมีภาระงานใด ต้องพยายามให้ทุกคนได้มีส่วนช่วย อย่าพึ่งกระทำคนเดียว ให้คำนึงว่าทุกคนมีฝีมือ มีความสามารถด้วยกันทั้งนั้นมิใช่เรามีความสามารถเพียงคนเดียว ถ้าเราทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เขาจะเกิดความรู้สึกในด้านความเป็นเจ้าของขึ้นมาเอง เช่น การช่วยกันตกแต่งสถานที่ห้องทำงาน หรือห้องพักครูให้สวยงาม เมื่อทุกคนได้ช่วยกันคนละไม้คนละมือ ทุกคนก็จะช่วยกันดูแลรักษา เพราะมีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของต่อสถานที่นั้น ๆ จึงเกิดเป็นความรักและความห่วงแหนขึ้นมา

ประการที่ 2 ความรู้สึกยกย่องให้ยกย่อง (Sense of Recognition) ความรู้สึกนี้มีด้วยกันทุกคนซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ว่าเมื่อได้กระทำสิ่งใดลงไปแล้ว ไม่ว่าจะได้ผลมากน้อยเพียงไร ก็อยากให้คนอื่นยอมรับความสามารถของตน การแสดงความรู้สึกยกย่องคนอื่นควรรู้จักใช้คำว่า “ขอบใจ ดีใจ และยินดีด้วย” เป็นสิ่งที่ทำให้เขาภาคภูมิใจ มีขวัญและกำลังใจในการที่จะมุ่งมั่นทำงานอื่น ๆ ต่อไป

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

ประการที่ 4 ความรู้สึกต้องการความมั่นคง (Sense of Security) งานใดที่มิมีความสุข มีความมั่นคง มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการความมั่นคงนี้รวมความไปถึงสวัสดิภาพในการทำงานและครอบครัว ตลอดจนหลักประกันของสังคมในอนาคต เช่น เมื่อเวลาเจ็บไข้ได้ป่วยสามารถรับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลเมื่อเกษียณอายุก็ได้รับเงินบำนาญบำนาญ ดังนั้นถ้าให้การรับรองแก่บุคคลว่าเขาจะเกิดความมั่นคงด้าน การงาน ครอบครัว และสังคม จะเป็นสิ่งสร้างสุขภาพจิตใจการอยู่ด้วยกัน

เมื่อทราบว่าทุกคนต้องการสิ่งใด โดยเกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ก็จะทำให้เกิด ความเห็นใจรักใคร่กันขึ้นมาเอง ความรักกันในหมู่คณะเมื่อเกิดขึ้น สุขและความสุขภาพจิตดี นั้น ๆ ก็จะถ่ายทอดไปยังเด็กนักเรียนทำให้นักเรียนมีความสุข ความสบายใจ มีความรักโรงเรียน ทั้งครูและนักเรียนก็มีสุขภาพจิตดี นั่นคือสุขภาพจิตในโรงเรียนก็ดีขึ้นไปด้วย

2.1.1.6.3 การวัดสุขภาพจิต

สุขภาพจิตของบุคคลสามารถวัดได้ทั้งสภาวะร่างกายและจิตใจ โดยทั่วไปแล้วการวัด สุขภาพจิตมีสองลักษณะ คือ การวัดสุขภาพจิตของบุคคลทั่วไป กับ การวัดสุขภาพจิตของคนที่ใช้ จิตเวช ซึ่งแบบวัดทั้งสองแบบนี้มีลักษณะแตกต่างกันมาก การวัดสุขภาพจิตของบุคคลทั่วไปมักจะ เกี่ยวกับด้านความวิตกกังวลอาการทางกายและมโนภาพแห่งตนหรือความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับ ตนเอง (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544 : 42 ; อ้างอิงจาก Bloom and Others. 1975 : 483) ในการวัด สุขภาพจิตของบุคคลด้วยการวัดความวิตกกังวลทางด้านต่าง ๆ และการวัดอาการผิดปกติทางกายนี้ มีผู้พบในการวิจัยหลายเรื่องว่า ปริมาณความวิตกกังวล และปริมาณหรือความถี่ของการป่วยไข้ของ บุคคลมีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับความรู้สึกเป็นทุกข์หรือการปราศจากความสุขของบุคคล (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544 ; อ้างอิงจาก Wilson. 1967) อีกทั้งสุรศักดิ์ อัครอารีสุข. (2544 : 42) ได้สรุปว่าวิธีการวัดระดับสุขภาพจิตของบุคคลนั้นอย่างน่าเชื่อถือได้มากวิธีหนึ่งคือ การวัดความรู้สึก วิตกกังวลในด้านต่าง ๆ และการสอบถามอาการป่วยไข้ และการผิดปกติทางกายของบุคคล แต่ใน การวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นการศึกษาได้ใช้ตัวแปรด้านสุขภาพจิตที่มีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติหน้าที่ของครู ในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม THAI GHQ 60 (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544 : 62 ; อ้างอิงจาก ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคนอื่น ๆ. 2539)

จากเอกสารที่กล่าวมา สุขภาพจิตนั้นมีความสำคัญ และยังส่งผลต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของครูเป็นอย่างยิ่ง ครูที่มีสุขภาพจิตดีคือสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ ก็จะทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุข แต่ถ้าครูมีสุขภาพจิตที่ไม่ดีแล้วจะส่งผลต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของครู และยังมีผลต่อผู้เรียนอีกด้วย

2.1.1.7 บุคลิกภาพ

ฮิลการ์ด และแวกคินสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2530 : 41 ; อ้างอิงจาก Hilgard and Atkinson. 1967 กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะรวมของบุคคลและวิธีการแสดงออกของ พฤติกรรมของเขา ส่วน ออลพอร์ต (Allport. 1967 : 28) ได้อธิบายว่า บุคลิกภาพเป็นระบบการ เคลื่อนไหวของอินทรีย์ที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล และเป็นตัวกำหนดลักษณะนิสัย (traits) ประจำตัวของบุคคลนั้นทั้งหมด

ชไนเดอร์ (บังอร ศรีคำ. 2543 : 59 ; อ้างอิงจาก Schneider. 1960 : 89) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ กระบวนการสร้าง หรือการรวมคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลเข้าด้วยกัน เช่น ลักษณะทางกาย และจิตใจ ตลอดจนความสามารถ อุปนิสัย อารมณ์ กิริยาท่าทาง บุคลิกภาพจะเป็น

เครื่องกำหนด พฤติกรรมของบุคคล และเป็นผลต่อความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เขาอยู่

เชดคัทดี้ โฆวาลินส์ (2520 : 3) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้น

สายสุรี จุติกุล (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544 :31 ; อ้างอิงจาก สายสุรี จุติกุล. 2511 :

8) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ส่วนต่าง ๆ ของบุคคลที่รวมกันแล้วทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่น ส่วนต่าง ๆ นั้น ได้แก่ อุปนิสัย นิสัยใจคอ ความสนใจ เจตคติ วิธีการปรับตัว โครงสร้าง ประชากรของร่างกาย ซึ่งส่วนต่าง ๆ เหล่านี้จัดเป็นลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล

สราญลักษณ์ แซ่มสาคร (2537 : 17) ให้ทัศนะด้านบุคลิกภาพของครูไว้ดังนี้

1. ครูต้องเป็นผู้มีข้อมูล รู้จักนำข้อมูลมาใช้ในชีวิตประจำวัน และในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ
2. ครูต้องให้ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในสถานศึกษามีความสามัคคีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลดี และรับอาสานงานที่โรงเรียนมีอยู่

2.1.1.7.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

อิริคสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2530 : 42 ; อ้างอิงจาก erikson. 1959) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์นั้น มิได้หยุดแค่ในวัยเด็ก แต่จะมีการพัฒนาลักษณะต่าง ๆ ของบุคลิกภาพอย่างเป็นลำดับ ตลอดชีวิตของบุคคลแต่ละบุคคล

นอกจากนี้ มูส และมูส (จรรยา เกษศรีสังข์, 2537 : 106 ; อ้างอิงจาก Moos and Moos. 1968) กล่าวว่า บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล บรรยากาศในครอบครัว และการเผชิญปัญหา มีความสัมพันธ์กัน เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพก้าวร้าว มีความขัดแย้งในใจ มักจะมาจากครอบครัวที่ปฏิเสธหรือไม่ยอมรับบุตรหรือธิดา ครอบครัวที่ปล่อยปละละเลย บุตรมากเกินไป หรือครอบครัวที่ควบคุมบุตรธิดามากเกินไป ทำให้บุตรหรือธิดาที่เป็นสมาชิกของครอบครัวนั้นมีวิธีแก้หลักหนี่ในการเผชิญปัญหา ส่วนครอบครัวที่มีบรรยากาศของความรัก เอื้ออาทร ให้ความอบอุ่น ให้ความสนใจ เอาใจใส่ดูแลบุตรธิดา สมาชิกของครอบครัวนั้นก็มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออก มีเหตุผล มีความสามารถในการตัดสินใจ พิจารณาข้อดี ข้อเสีย ก่อนลงมือกระทำหรือตัดสินใจตกลงใจ ซึ่งผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพดังกล่าวและอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น ส่วนใหญ่ที่จะใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบสุ่โดยคำนึงเหตุผลประกอบ

ฉลอง ภิมย์รัตน์ (2521 : 29 – 30) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพมี

2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ

1. องค์ประกอบด้านพันธุกรรม เป็นการถ่ายทอดยีนส์จาก พ่อ แม่ หรือบรรพบุรุษ

ไปสู่ลูกหลาน ได้แก่ ลักษณะทางด้าน รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ อารมณ์ ตลอดจนระบบประสาท และระบบโลหิต ซึ่งเป็นลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด

2. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งที่เป็นธรรมชาติ และสภาพวัฒนธรรม

ประเพณี กฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ในสังคมที่บุคคลเกี่ยวข้องอยู่ เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมนั้น ได้แก่ ลมฟ้าอากาศ ที่อยู่อาศัย อาหาร ตลอดจนบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมนี้มีผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคลิกภาพของคนแตกต่างกัน

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 44) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ ประกอบด้วย พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาชีวิตของบุคคล กล่าวคือ

1. พันธุกรรม สิ่งถ่ายทอดทางพันธุกรรม ส่วนมากเป็นลักษณะทางกาย เช่น ความสูงต่ำลักษณะเส้นผม สีของผิว ชนิดของโลหิต โรคภัยไข้เจ็บบางชนิด และข้อบกพร่องทางร่างกายบางชนิด เช่น ตาบอดสี ศรีษะล้าน นิ้วเกิน มือติดกัน ซึ่งลักษณะทางกายเหล่านี้ เป็นอิทธิพลของพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น

2. สิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการของมนุษย์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และบุคลิกภาพสำหรับสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการพัฒนาการทางกาย ทางจิตใจ และบุคลิกภาพคือ บุคคลที่อยู่รอบตัวเรา ครอบครัว กลุ่มคนและวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์คนอื่น ๆ นี้ จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาการทางบุคลิกภาพ ทศนคติ และพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

3. ช่วงเวลาในชีวิตของมนุษย์ แสดงถึงระดับพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ อันเกิดจากอิทธิพลร่วมระหว่างพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และแม้ว่าระยะสำคัญของพัฒนาการของมนุษย์ส่วนมากจะอยู่ในช่วงชีวิตวัยเด็กเป็นส่วนมาก

กาญจนา คำสุวรรณ (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544 :31 ; อ้างอิงจาก กาญจนา คำสุวรรณ. 2524 : 194 – 195) ได้กล่าวถึงลักษณะของประสบการณ์ที่มีผลต่อบุคลิกภาพของบุคคลไว้ดังนี้

1. ประสบการณ์รวมทางวัฒนธรรม เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับเหมือนกัน หรือต่างกันมีผลทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันตามความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม ประเพณี และคำสอนของสังคมนั้น

2. ประสบการณ์เฉพาะตัว เป็นอิทธิพลที่ได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ที่แตกต่างกัน มีผลให้บุคคลแต่ละคนได้รับการหล่อหลอมบุคลิกภาพไม่เหมือนกัน ผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูที่เหมาะสม ได้รับความรัก เอาใจใส่ดูแล ให้กำลังใจก็พัฒนาบุคลิกภาพไปในทิศทางที่เหมาะสม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีเหตุผลและมองโลกในแง่ดี ในขณะที่ผู้ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลยหรือเข้มงวด จะมีบุคลิกภาพไปในทิศทางตรงกันข้าม มีความก้าวร้าว ไม้ไผ่ใจ คน หวาดระแวง และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสังคม

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพเป็นการแสดงออกทั้งด้านการกระทำและความคิด ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งประสบการณ์ต่างๆ ที่บุคคลได้รับ

2.1.1.7.2 ประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และ บุคลิกภาพแบบบี

บุคลิกภาพแบบเอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปีค.ศ. 1960 อันเนื่องมาจาก โรสแมน (Roseman) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจว่า มีบุคลิกภาพบางอย่างที่แปลกไปจากผู้ป่วยโรคอื่น ๆ จากการสังเกตเหตุการณ์บางอย่างในคลินิกโรคหัวใจของเขาพบว่า แก้วที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตงวนนั้นจะมีรอยลึกเฉพาะตรงของแก้วเท่านั้น แสดงว่า คนไข้ส่วนใหญ่ของเขานั่งแก้วแต่ตรงของแก้ว ซึ่งทำให้เขาคิดว่าคนเช่นนั้นจะต้องเป็นคนรีบร้อน เพราะคนที่ทำอะไรรีบร้อน รีบเร่ง มักนั่งแก้วแต่ตรงของเพื่อจะได้ลุกขึ้นได้โดยเร็ว คล้ายกับลักษณะของคนพร้อมที่จะเคลื่อนไหวได้ทันที จากความคิดนี้ทำให้เขาคิดว่า น่าจะมีบุคลิกบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่า ผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อกันว่าเป็นสาเหตุสำคัญของโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้นพบว่า การมีโคเรสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวาน และความอ้วน เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ และในที่สุดก็พบว่า มีบุคลิกภาพชนิดหนึ่ง ซึ่งต่อมาเขาให้ชื่อว่าบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพตรงกันข้าม เรียกว่า เป็นบุคลิกภาพแบบบี การค้นพบบุคลิกภาพแบบเอ นั้นถือว่าการค้นพบที่สำคัญ เพราะบุคลิกภาพแบบเอ เป็นปัจจัยเสี่ยงกว่าปัจจัยทางกายภาพทุกปัจจัย ถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่เป็นโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง หรือโรคไขมันในหลอดเลือดสูงกับคนที่มีบุคลิกภาพแบบเอแล้ว คนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะถือว่าเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สุดของการเกิดโรคหัวใจ (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537 ; อ้างอิงจาก รัสสิต ห่มระฤก. 2532 : 10)

จากประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบีนั้น ฟรีดแมน และโรสแมน (สฤตศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544 : 33 ; อ้างอิงจาก Friedman And Roseman. 1974 : 164) สรุปลักษณะของบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบเอ (Type A Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคลิกภาพเร่งร้อน ชอบแข่งขันและก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย มีความรู้สึกว้าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะพยายามในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทนไม่ไดกับการทำงานล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

บุคลิกภาพแบบบี (Type B Behavior Pattern Personality) หมายถึงบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อนและไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อย ๆ เนื่อย ๆ ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ ไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน และไม่ค่อยชอบการทำงานในเวลาอันรีบด่วน

2.1.1.7.3 การวัดบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี

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

แบบวัดที่ 1 แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview : Si) แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการวัดการแสดงออกทางด้านกายภาพ ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ โดยมุ่งหวังให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้คนที่บุคลิกภาพแบบเอ ไม่สามารถทนได้ เช่น สถานการณ์ที่ทำให้โกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันกันอย่างมาก

แบบวัดที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพแบบเอ ของ เฟรมมิงแฮม (Framingham Type a Scale : Ftas) เป็นแบบวัดรายงานของตนเอง เช่นเดียวกับแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงผลักดันให้เกิดความสำเร็จ วัดความรู้สึกถึงเวลาในการทำงานที่ผ่านไปอย่างรวดเร็ว และการวัดความรู้สึกกดดันในการทำงาน

แบบวัดที่ 3 แบบสำรวจการกระทำของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey หรือ Jas) เป็นแบบสำรวจแบบรายงานตนเอง ซึ่ง อัจฉรา วงษ์วัฒนามงคล (2533 : 21) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อไปในระดับบัณฑิตศึกษา ได้นำแบบสำรวจการกระทำของเจนกินส์มาปรับปรุงเป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่คล้ายกับแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง แต่ดัดแปลงให้เป็นแบบสอบถามชนิดปรนัย จากผลการใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพที่ได้ปรับปรุงแล้ว พบว่า คนที่ได้คะแนนสูงจากแบบสอบถามนี้ จะมีบุคลิกภาพแบบเอส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบบี โดยแบบสอบถามนี้จะวัดความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานการณ์ในการทำงาน ความกดดันในการทำงานและสถานการณ์การแข่งขัน

จากเอกสารที่ได้กล่าวมา บุคลิกภาพนั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูในยุคปฏิรูปการศึกษา เพราะครูเปรียบเหมือนแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนถ้าครูมีบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมแล้วอาจทำให้ผู้เรียนสับสน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำบุคลิกภาพนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านครอบครัว

2.1.2.1 สภาพภาพสมรส

ครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญมาก คนที่มีครอบครัวแล้วจะไม่ยึดงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียว จึงมีความเสี่ยงกับความล้มเหลวและผิดหวังในงานน้อยกว่าคนโสด เพราะต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัวด้วย (เตือนใจ ชันติสิทธิ์.

2535 : 13) โดยเฉพาะครอบครัวที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันจะมีความรักความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจกันและกัน รู้จักให้อภัยและยังมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน อาจมีความกดดันมากกว่าคนโสด อันเป็นผลมาจากความขัดแย้งในครอบครัว

ดังนั้นสถานภาพการสมรสสามารถทำให้บุคคลเกิดความเครียดและนำปัญหาเหล่านี้ไปเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้

แมสเลซ (Maslach. 1986 : 60 – 61) กล่าวว่าคนที่คนที่สมรสแล้วมีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าคนโสดเป็นเพราะครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญมา คู่สมรสที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันจะมีความรักความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน รู้จักให้อภัยกันและยังมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ คนที่มีครอบครัวและคนโสดจะให้ความสำคัญในงานแตกต่างกัน คนที่มีครอบครัวจะไม่ทุ่มเททำงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียว แต่มีความต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัว จึงมีความทะเยอทะยานแข่งขันและแสวงหาความก้าวหน้าในงานซึ่งเสี่ยงกับความล้มเหลวและผิดหวังน้อยกว่าคนโสด

ฝน แสงสิงแก้ว (2526 : 10) กล่าวว่า ถ้าครอบครัวเป็นสุข ภายในบ้านก็จะมีความอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจในเป็นอันดีต่อกัน มีการเชื่อฟังกัน ร่วมมือกัน แต่ถ้าหากครอบครัวไม่สงบสุขและอารมณ์ของสมาชิกในครอบครัวก็ไม่เป็นสุขแล้ว ความอบอุ่นและความพอใจในชีวิตจะไม่มี จะมีแต่ความหงุดหงิดฉุนเฉียว สุขภาพของบุคคลทุกด้านทั้งร่างกายและจิตใจตลอดจนการงานต่าง ๆ ที่ตามมาจะปรวนแปรไปในทางไม่ดี

ประภาพรรัตน์ บุรีรัตน์ (2535 : 69) ได้กล่าวถึงข้อสังเกตของผู้เชี่ยวชาญว่า คนที่แต่งงานแล้วอาจมีความกดดันมากกว่าคนโสดอันเป็นผลมาจากความกดดันขัดแย้งระหว่างสมาชิกในครอบครัว

จะเห็นได้ว่าสถานภาพการสมรสนั้นมีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ ผู้วิจัยจึงนำเอาสถานภาพสมรสเข้ามาเป็นตัวแปรหนึ่งของทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูในยุคปฏิรูปการศึกษา

2.1.2.2 ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในครอบครัว

“ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว” พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายของคำไว้โดยแยกความหมายของแต่ละคำออกมาดังนี้

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

หน้าที่ (น). หมายถึง กิจที่จะต้องทำโดยความรับผิดชอบ

ความ (ความ) น. หมายถึง เรื่อง อาการ คำนำหนอกริยาหรือวิเศษณ์เพื่อแสดงสภาพ

รับผิดชอบ ก. หมายถึง ยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจกรรมที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน

ครอบครัว (ครอบครัว) น. หมายถึง สถาบันพื้นฐานของสังคมที่ประกอบด้วยสามี ภรรยาและหมายถึงลูกด้วย

ดังนั้นภาระความรับผิดชอบครอบครัว หมายถึง เป็นหน้าที่ที่คนในครอบครัว สามี ภรรยา และลูก ต้องรับผิดชอบในสิ่งที่ตนได้กระทำไป

การที่จะรับผิดชอบต่อครอบครัวได้ดีสมบูรณ์ ตลอดจนทำให้เป็นครอบครัวที่มีคุณภาพนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ อาทิ การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของสามี ภรรยา ซึ่งหากปฏิบัติแล้วไม่เพียงแต่จะพบความราบรื่นในชีวิตสมรส แต่ยังส่งผลกระทบในทางที่สร้างสรรค์ต่อบุตรอีกด้วย บทบาทหน้าที่ของสามีภรรยาที่พึงมีต่อกันนั้นในสังคมไทย เตือนใจ สกุลหอม (เตือนใจ สกุลหอม. 2539 : 14 – 15 ; อ้างอิงจาก วรรณ ลาเจียเทศ. 2530) ได้นำมาจากคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนาเรื่องทศ 6 ดังมีเนื้อหาโดยย่อ ดังนี้

หน้าที่ของสามีต่อภรรยา

1) ยกย่องว่าเป็นภรรยา เช่น จดทะเบียนสมรส แนะนำให้เป็นที่รู้จักแก่เพื่อนฝูง บุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นต้น

2) ไม่ดูหมิ่น เช่น ไม่ทุบตี ใช้คำพูดสุภาพอ่อนโยน เมื่อทำผิดก็ตักเตือนอย่างละมุนละม่อม ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามภรรยา และญาติมิตรของเขา ไม่เปรียบเทียบกับหญิงอื่นให้แสงใจเป็นต้น

3) วางตนเป็นหัวหน้าครอบครัว และหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว

4) ไม่ประพฤติสองใจ เช่น ไม่นอกใจไปนิยมหญิงอื่น

5) มอบความเป็นใหญ่ให้ เช่น มอบให้ภรรยาเป็นแม่บ้าน ควบคุม ดูแลทรัพย์สินสมบัติ และกิจการในบ้าน

6) ให้เครื่องแต่งตัวและอุปการะเลี้ยงดู แสดงความเอาใจใส่ทุกโอกาสและให้ของขวัญตามโอกาส เป็นต้น

7) ให้การรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย อุปการะเลี้ยงดูเมื่อพิการหรือทุพพลภาพ หน้าที่ของภรรยาต่อสามี

1) จัดการงานดี เช่น เอาใจใส่จัดระเบียบบ้าน เลี้ยงดูญาติมิตรตามโอกาส เอาใจใส่การกินของสามี เป็นต้น

2) สงเคราะห์คนข้างเคียงของสามี เช่น ให้ความเคารพนับถือและสงเคราะห์ ญาติมิตรของสามี เป็นต้น

3) ไม่ประพฤติสองใจ เช่น ไม่นอกใจไปนิยมยินดีในชายอื่น ไม่สรรเสริญชายอื่นให้แสงใจสามี เมื่อทำผิดก็สารภาพและขอโทษ เป็นต้น

4) รักษาทรัพย์สินที่สามีหามาให้ เช่น ไม่เล่นการพนัน รู้จักมัธยัสถ์ ไม่ยกยอก

ปิดบังสามีในเรื่องเงิน

5) ขยันไม่เกียจคร้านในกิจการทั้งปวง เช่น หมั่นตรวจตราดูแลบ้านและของใช้ หมั่นหาความรู้ใส่ตัว เพื่อให้เข้ากับคนข้างเคียงของสามีได้

2.1.2.2.1 ความสำคัญของภาระหน้าที่ของครอบครัว

ในลักษณะความเป็นครอบครัว ครอบครัวย่อมมีหน้าที่สำคัญต่อบุตรและต่อสมาชิกในครอบครัว การจัดจำแนกหน้าที่ในครอบครัวของคนไทยตามสมาคมคหเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์ (นัฏฐ์กานต์ จิตต์สงวน. 2546 : 46 ; อ้างอิงจาก สมาคมคหเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์)ได้จำแนกไว้มีดังนี้

1) หน้าที่ทางชีววิทยา

มนุษย์มีความต้องการทางธรรมชาติเพื่อให้มนุษย์ได้ทำหน้าที่สืบเผ่าพันธุ์หรือเป็นตัวแทนของบิดามารดาสืบต่อไป จากการศึกษาเป็นที่แน่ชัดว่าบุตรที่เกิดจากความรักและความพอใจของบิดามารดาจะมีพัฒนาการดีในด้านต่าง ๆ ทั้งร่างกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์ และจิตใจดังเช่นผลการศึกษาของศาสตราจารย์เพียเจท์ (Piaget) พบว่าพัฒนาการทางสติปัญญาและศีลธรรมได้แผ่ขยายออกมาจากการทำหน้าที่ของสมองและประสบการณ์ที่เคยมีซึ่งเรียกว่าเป็นกระบวนการ Accommodation และการซึมซับเข้าสู่โครงสร้างโครงสร้าง ซึ่งเรียกกระบวนการนี้ว่า Assimilation ของระบบและปรับประสบการณ์ใหม่ให้สอดคล้องกับประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมเกิดเป็นพัฒนาการขององค์ความรู้ที่จะถูกบันทึกไว้ในสมองแล้วผ่านกระบวนการทำหน้าที่ของสมองเพื่อส่งต่อไป โดยมีพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมเป็นตัวกำหนดและพันธุกรรมดังกล่าวก็ได้จากบิดามารดาเป็นต้นแบบที่สำคัญ

2) หน้าที่อบรมเลี้ยงดู

ทารกแรกเกิดจะปรับตัวได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับพัฒนาการระหว่างอยู่ในครรภ์ การคลอดและการดูแลหลังคลอด ความสัมพันธ์ระหว่างมารดาและทารกเป็นไปโดยธรรมชาติและเป็นความผูกพันที่ถ่ายทอดระหว่างกันได้ ทำนองเดียวกันความรักเอาใจใส่ของบิดามารดาในแนวทางที่เหมาะสมจะเป็นรากฐานของชีวิตทั้งชีวิตของบุตรต่อไปภายภาคหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอบรมเลี้ยงดูบุตรเมื่อบุตรอายุ 0 – 6 ปีอันเป็นรากฐานสำคัญแห่งพัฒนาการ บุตรจะเรียนรู้ลักษณะอารมณ์ต่าง ๆ เช่น กังวล โกรธ อิจฉา เห็นใจผู้อื่น อยากรู้ อยากเห็น พอใจ ก้าวร้าว ตีรันเป็นต้นซึ่งเป็นพัฒนาการที่

เกิดขึ้นไปพร้อม ๆ กับพัฒนาการด้านอื่น ๆ หากบิดามารดาไม่รีบแก้ไขด้วยการเป็นต้นแบบที่ดีหรือใช้เหตุผลชี้แจงให้บุตรเข้าใจสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้องแล้ว ตามทฤษฎีของ فروยด์ กล่าวว่าได้ว่า บุตรในวัยนี้ (3 – 6 ปี) จะมีกลไกทางจิตจัดการกับความกังวล ความโกรธ ความอิจฉาที่เกิดขึ้น (Defense Mechanism) เช่นใช้วิธีเก็บกดโดยอาจไม่แสดงกิริยาใด ๆ ออกมา กลายเป็นเด็กดีเรียบร้อยขาดเหตุผลและกระทำตามใจตนเองอย่างไม่ถูกต้อง หรือแสดงออกชัดเจนเช่น นอนลงกระต๊อบเท้า หรือทำร้ายตนเอง หรือเรียนรู้ที่ใช้กลวิธานทางจิตแบบอื่นเมื่อเติบโตไปเช่นเมื่อเข้าอายุ 7 – 10

ป้ออาจทำลายข้าวของหรือใช้วิธีการโกหกเพื่อมิให้ตนเองถูกทำร้ายจิตใจของตนเป็นต้นอันอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิตซึ่งเป็นผลเสียต่อตนเองและอาจเกิดผลเสียต่อผู้อื่นเมื่อเติบโตต่อไปได้

ภาระหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดูจึงเป็นภาระที่สำคัญยิ่งซึ่งวัฒนธรรมไทยมีแบบแผนการอบรมเลี้ยงดูโดยมักยึดถือแบบอย่างที่ยุโรปบุรุษเคยปฏิบัติอบรมสั่งสอนกันมาโดยอาศัยปัญญาของบรรพบุรุษเพื่อเป็นแนวทางในการอบรมเลี้ยงดู แต่ในปัจจุบันเมื่อวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ก้าวหน้ามากขึ้น การอบรมเลี้ยงดู ได้มีแนวปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน

1.หน้าที่ให้ความรักและความอบอุ่น

ความรักความอบอุ่นเป็นความต้องการตามสัญชาตญาณโดยธรรมชาติมนุษย์ทุกคนต้องการความรักความอบอุ่นมาตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดา จึงเป็นภาระหน้าที่ที่บิดามารดาต้องเลี้ยงดูและอบรมฟูมฟักให้บุตรมีพัฒนาการและวุฒิภาวะตามวัยอย่างเหมาะสมและเป็นระยะเวลาที่ยาวนานของบทบาทและสถานภาพการเป็นบิดามารดาตราบนานชีวิต อีริกสัน (Erickson) พบว่า ในระยะ 0 – 3 ปีหรือ 3 ขวบแรกของบุตรจะเป็นระยะที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาความรู้สึกที่ดี ความไว้วางใจ (Trust) หรือไม่ไว้วางใจ (Mistrust) อันเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อพัฒนาการทางด้านสังคมและเป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจซึ่งส่งผลต่อบุคลิกภาพและคุณภาพทางสุขภาพจิต

2.หน้าที่ให้ความปกป้องคุ้มครองภัย

บิดามารดาต้องมีหน้าที่ให้การปกป้องบุตรทั้งทางสุขภาพกายและสุขภาพของจิตใจ การปกป้องอันตรายไม่ให้เกิดแก่บุตรในทางสุขภาพกายได้แก่การมีโภชนาการที่ดี ไม่มีอุปหะอันตรายทั้งอุบัติเหตุและโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ การปกป้องบุตรไม่ให้เกิดอยู่ในทางอบายมุขทั้งหลาย และการชี้แนะแนวทางอันเหมาะสมในการดำรงชีวิตในทางสุขภาพของจิตใจคือการสนับสนุนให้บุตรใฝ่ใจทางปฏิบัติที่ถูกต้อง ให้อำนาจระดับของความพึงพอใจและฝึกฝนการแสวงหาความสุขในแนวทางที่ถูกต้องสังคมยอมรับ ไม่ขัดต่อศีลธรรม และวัฒนธรรม การอบรมให้บุตรได้รู้จักการพึ่งตนเองอย่างมีหลักเกณฑ์เช่น ศาสนา การศึกษา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นต้นรวมไปถึงการเป็นที่พึ่งแก่บุตรยามที่บุตรประสบปัญหา

3.หน้าที่ให้และสนับสนุนการศึกษา

เนื่องจากประเทศไทยได้เริ่มมีการใช้นโยบายปฏิรูปการศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศในแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนแต่ถึงกระนั้นก็ตีสจุดเริ่มต้นของการศึกษาไม่ได้อยู่ที่สถาบันการศึกษา เช่น โรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย แต่อยู่ที่สถาบันครอบครัว นับตั้งแต่แรกคลอดเป็นทารกจนถึงตลอดพัฒนาการของชีวิต นักจิตวิทยาพัฒนาการถือว่าสถาบันครอบครัวมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อกระบวนการพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของมนุษย์และมีช่วงระยะเวลายาวนานตลอดวัฏจักรแห่งชีวิต โดย วอลดอร์ฟ สไตเนอร์ (นักจิตวิทยา จิตต์สงวน. 2546 :45 ; อ้างอิงจาก Waldorf Steiner : 1861 – 1925) ได้กล่าวว่า การศึกษาคือการช่วยให้มนุษย์บรรลุศักยภาพสูงสุดที่ตนมี และต้องสามารถพัฒนามนุษย์ให้ได้ถึงส่วนลึกที่สุดของจิตใจ

4.หน้าที่ด้านศาสนา

หน้าที่ทางศาสนาจึงเป็นหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งอีกประการหนึ่งที่ครอบครัวจำเป็นต้องพยายามปลูกฝังแก่บุตรตั้งแต่ยังอยู่ในวัยเด็กเล็กเพื่อวางรากฐานสุขภาพจิตใจอย่างมีพัฒนาการที่ดีพร้อม ๆ กับการมีพัฒนาการทางกายและสติปัญญา สุขภาพของจิตใจที่ดีย่อมส่งผลให้พื้นฐานของอารมณ์ที่ดีแผ่ขยายและพัฒนาเป็นผู้ที่ฉลาดทางอารมณ์ต่อไปได้ (Emotional Quotient : E.Q.) โดยเฉพาะอย่างยิ่งครอบครัวไทย ซึ่งนับถือศาสนาพุทธมาเป็นเวลาช้านานนั้นโดยพุทธศาสนาได้กำหนดหลักธรรมการครองเรือนสำหรับสามีภรรยาหรือคู่สมรส (เรียกว่า"ฆราวาส" แปลว่าผู้ครองเรือน ; สุตตันตปิฎก : สังยุตตนิกาย สคาถวรรค) รวมทั้งหน้าที่ที่สมาชิกในครอบครัวพึงปฏิบัติต่อกันและกัน(ในเรื่องทิศหก; สุตตันตปิฎก : ทีฆนิกาย ปกฏิกวรรค) ตลอดจนกำหนดวินัย (ข้อปฏิบัติและข้อห้ามในการประพฤติ) เพื่อเป็นกรอบความประพฤติอันพึงปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่นอันจะนำไปสู่ความสงบสุขต่อตนและสมาชิกในครอบครัวและสังคม

1. หน้าที่ด้านเศรษฐกิจ

ครอบครัวมีหน้าที่สำคัญในบารมีทั้งด้านผู้ผลิตและผู้บริโภค ครอบครัวมีภาระและหน้าที่ต้องมีรายได้เพื่อการดำรงชีวิต รายได้จะเพียงพอต่อความต้องการของสมาชิกในครอบครัวหรือไม่ จำเป็นต้องพิจารณาจากความจำเป็นในปัจจุบันซึ่งเป็นพื้นฐานประการแรกได้แก่อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ประการที่สองคำนึงถึงความจำเป็นต่อการใช้จ่ายเพื่อการศึกษาของบุตร ประการที่สามคำนึงถึงความจำเป็นต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่สมาชิกทุกคนในครอบครัวดังเช่นครอบครัวที่อบอุ่น บิดามารดาอาจสามารถจัดสรรงบประมาณที่มีอยู่จำกัดจากการมีรายได้นำมาแบ่งปันเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกได้อย่างเหมาะสมตามเพศวัย สุขภาพ พัฒนาการ บทบาทและสถานภาพของสมาชิกและครอบครัว ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกพึงพอใจในกรมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกพึงพอใจในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว เข้าใจในกิจกรรมที่ทำร่วมกันรวมถึงมีนันทนาการและปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน หรือต่อญาติพี่น้อง เพื่อนบ้านและชุมชน ครอบครัวมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกของครอบครัวให้มีพัฒนาศักยภาพความสามารถที่มีอยู่และจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างสมเหตุผล ทรัพยากรในทางเศรษฐศาสตร์ไม่ได้หมายถึงเพียงทรัพย์สินที่เป็นเงินทองเท่านั้นแต่ยังหมายรวมถึงสังหาและสังหาริมทรัพย์ เวลา แรงงาน ความรู้ ความสามารถ อุปนิสัย ความมีชื่อเสียง ความเจริญในหน้าที่การงาน ความน่าเชื่อถือ เจตคติ ทศนคติ เป็นต้น ในครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็งจะมีเจตคติและทัศนคติในการทำรงชีวิตในแง่บวก (นิฐ์กานต์ จิตต์สงวน. 2546 : 46 ; อ้างอิงจาก Delcampo, 1998)

2. หน้าที่ด้านวัฒนธรรมประเพณีและนันทนาการ

ประเทศจะดำรงอยู่ได้เพราะมีวัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ของตนเองนั้นได้

สถาบันครอบครัวจำเป็นต้องตระหนักในความสำคัญของความมีคุณค่าในวัฒนธรรมประจำชาติของตนนั้นนั้น ดังเช่น วัฒนธรรมทางศิลปะและภาษา วัฒนธรรมทางเทคโนโลยี เช่นทางเกษตรอย่างเช่นการปลูกข้าวหอมมะลิฯ และวัฒนธรรมด้านประเพณีที่ดั้งเดิมเช่น ประเพณีต่างๆทางศาสนา วัฒนธรรมทางนันทนาการก็มีเช่นกันเช่นเพลงลูกทุ่งไทย เพลงไทยสากล ลิเก ลำตัด การรำ การเล่น การมีกิจกรรมเข้าจังหวะ ฯ หรือการท่องเที่ยวโบราณสถานหรือธรรมชาติในประเทศไทยเหล่านี้ ฯลฯ เป็นต้น ล้วนแล้วแต่แสดงความเป็นเอกลักษณ์ของไทย จึงควรยกย่องว่าเป็นเกียรติภูมิที่น่าภาคภูมิใจของคนไทยและถือเป็นหน้าที่สำคัญที่ครอบครัวควรปลูกฝังความภาคภูมิใจ ความรักเกียรติภูมิของชาติไทยโดยปลูกฝังความรักวัฒนธรรมไทยให้แก่เด็กไทยและเยาวชนไทยทุกคน

จากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่มีต่อครอบครัว ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรหนึ่งเพราะมีความสำคัญต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู เพราะถ้าการปฏิบัติหน้าที่ต่อครอบครัวไม่ครบถ้วนจะทำให้มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูอย่างยิ่ง

2.1.2.3 สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัว

สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวเป็นสิ่งแวดล้อมสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ครอบครัวประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีความสัมพันธ์ทางเพศด้วยการเป็นสามีภรรยา โดยมีลูกหรือไม่มี หรือมีโดยการรับเลี้ยงดูเป็นบุตรบุญธรรมก็ได้ (สุพจน์ พันธะนิยะ. 2542 : 50 –51 ; อ้างอิงจาก สุพัตรา สุภาพ. 2520 : 31) ในบางครั้งวงจรการทำงานจะหมุนเข้าสู่ชีวิตในครอบครัวและย้อนกลับเข้าสู่สภาพการทำงานอีก

สุเทพ เชาวลิต (สุพจน์ พันธะนิยะ. 2542 : 50 –51 ; อ้างอิงจาก สุเทพ เชาวลิต. 2527 : 66 – 67) กล่าวว่า ปัจจัยที่จะทำให้การดำเนินชีวิตในครอบครัวราบรื่น มีความสุขสรุปได้ดังนี้

1. ฐานะทางเศรษฐกิจดี ทำให้มีอำนาจในการซื้อสินค้าและบริการตามความจำเป็นของตนได้ ซึ่งชีวิตของคนเรานั้นย่อมต้องอาศัยความมั่นคงสมบูรณ์ทางวัตถุเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งด้วย

2. ความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว ซึ่งต้องอาศัยความรัก ความเข้าใจ และปรารถนาดีต่อกันและกันเป็นพื้นฐาน นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของสมาชิกในครอบครัวอีกด้วย

3. การมีอาชีพที่มั่นคงเป็นพื้นฐาน บิดามารดาจะต้องคิดถึงและวางแผนการประกอบอาชีพของบุตรไว้ล่วงหน้าเสมอ

4. สุขภาพของสมาชิกในครอบครัว ครอบครัวใดสมาชิกในบ้านมีสุขภาพดี ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัย ย่อมจะทำให้เกิดอารมณ์และจิตใจแจ่มใส จะนำมาสู่ความสุขของครอบครัว

1. ปัญหาที่อาจจะขึ้นกับความสัมพันธ์ในครอบครัว ที่สำคัญมีดังนี้

1.1 ความไม่ปรองดองระหว่างสามีภรรยา ย่อมทำให้มีการทะเลาะวิวาทกันอยู่ เสมอๆ

1.2 บ้านแตก ได้แก่ สภาพของครอบครัวที่มีบิดามารดาตาย หรือหย่ากัน

สภาพเช่นนี้ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่ยังเหลืออยู่มักมีปัญหาบางประการ

1.3 ช่องว่างระหว่างวัย ได้แก่ ความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากระหว่างบิดา มารดา กับบุตรวัยรุ่น ทำให้เกิดปัญหาได้มากถ้าต่างฝ่ายต่างใช้ความรุนแรงเข้าหากัน

1.4 บ้านที่ขาดระเบียบแบบแผนอันดีงาม ย่อมทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ไม่แน่นอน สมาชิกไม่ทราบว่าจะตนควรปฏิบัติอย่างไร

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น ความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ไม่ราบรื่น อาจทำให้สมาชิกของครอบครัวขาดความสุขและเป็นผลร้ายต่อบุคลิกภาพและสุขภาพจิต ก่อให้เกิดความวิตกกังวล มีปัญหาทางสังคมและอารมณ์จนทำให้ชีวิตไม่เป็นสุข และยังมีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ของครูด้วย ผู้วิจัยจึงนำ ความสัมพันธ์ในครอบครัวมาเป็นตัวมาที่ศึกษาค้นคว้าวิจัย

2.1.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู เพราะสิ่งแวดล้อมดีก็จะทำให้การทำงานสำเร็จได้ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนดังนี้

สมยศ นาวิการ (2533 : 193) ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน คือ การรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลโดยบรรยากาศขององค์กรการสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแรงดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์กรเช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญ กำลังใจ และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

สตัล (วรรณภา ณ สงขลา. 2530 : 19 ; อ้างอิงจาก Stahl. 1965 : 286) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง ตัวผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ปฏิสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ส่วน คูเปอร์ (จำรูญ พรหมสุวรรณ. 2523 : 30 ; อ้างอิงจาก Cooper. 1958 : 31 – 33) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สภาพของร่างกายเกี่ยวกับการทำงาน จำนวนงาน ขอบข่ายของงาน เครื่องอำนวยความสะดวก ความเหมาะสม ความพอเพียงของเครื่องมือเครื่องใช้ สอดคล้องกับ กิลเมอร์ (กิติมา ปรีดีลล. 2529 : 325 ; อ้างอิงจาก Gilmer. 1966 : 280 – 283) ให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง แสง เสียง ชั่วโมงการทำงาน

แอสติน (ทศนีย์ จารุรัตน์จามา. 2536 : 18 ; อ้างอิงจาก Astin. 1972 : 67) สรุปว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรม เหตุการณ์ บรรยากาศทางวิชาการแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ รัชณี สุวรรณวิจิตร (2540 : 17) ที่ได้สรุปถึงสภาพแวดล้อมและสถานที่เรียนพลศึกษาของโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พบว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีผลกระทบโดยตรงต่อครูทั้งการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน

2.1.3.1 ด้านกายภาพ

ในการปฏิบัติหน้าที่ของครูจำเป็นต้องมีปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐานสภาพแวดล้อมทางกายภาพก็นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุข สภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ ได้แก่ บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบการ ห้องเรียน สิ่งที่เกี่ยวข้องถึงลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพที่ดี คือการรักษาความสะอาด ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงาม เป็นระเบียบ สะดวกในการสัญจรและใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีหรือไม่ดีได้ ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยด้านนี้ โดยพยายามจัดหา ปรับปรุง พัฒนาตลอดจนบำรุงรักษา ให้สามารถเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ร่วมงาน

แอสติน (ทัทนีย์ จารุรัตน์จามา. 2536 : 18 ; อ้างอิงจาก Astin. 1972 : 67)

ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพหมายถึง อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา นอกจากนั้นยังรวมถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสะดวกสบายต่าง ๆ สภาพเมืองและชุมชนที่อยู่รอบสถานศึกษา สภาพทางด้านภูมิศาสตร์ ที่ตั้งของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมทางด้านอาคารสถานที่ หรือสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติที่เหมาะสม มีความสงบเพียงพอสำหรับใช้ความคิด ห่างจากเสียงรบกวน เช่น เสียงของยานพาหนะหรือโรงงานต่าง ๆ นอกจากนั้น โรงเรียนควรมีสนาบหญา และบริเวณที่ร่มรื่นมีการกำหนดสถานที่ของกิจกรรมต่าง ๆ จำเป็นต้องพิจารณาไม่ให้มีการรบกวนกันขึ้น เช่น สถานที่ประชุมหรือบรรยากาศทางวิชาการไม่ควรอยู่ใกล้กับบริเวณการจัดกิจกรรมทางด้านกีฬาซึ่งมีการเชียร์ส่งเสียงดังจนก่อให้เกิดความเครียด มีผู้รู้หลายท่านได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัด สภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียนไว้ดังนี้

ปริญญา อังศุสิงห์ (2521 : 11) ได้แบ่งส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาออกเป็น 11 ส่วน

ดังนี้

1. ห้องเรียนทั่วไป หมายถึง ห้องเรียนโดยทั่วไปที่ใช้เรียนและสอนตามปกติ ไม่มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้หรือกิจกรรมอื่น ที่นอกเหนือไปจากการเรียนการสอนตามปกติ
2. ห้องเรียนเฉพาะวิชา หมายถึง ห้องเรียนพิเศษที่มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่าห้องเรียนธรรมดา เช่น ห้องปฏิบัติทางวิทยาศาสตร์ โรงฝึกงาน ห้องคหกรรมศาสตร์ เป็นต้น
3. โรงอาหาร หมายถึง บริเวณที่ใช้รับประทานอาหารของสถานศึกษา

ซึ่งรวมไปถึงบริเวณจ่ายอาหาร รับส่งของและประกอบอาหาร บริเวณเก็บของและทำความสะอาด เป็นต้น

4. ห้องประชุม หมายถึง บริเวณอาคารที่ใช้เพื่อการประชุม การบรรยาย และประกอบกิจกรรมต่าง ๆ บริเวณนี้จะต้องจุคนได้มาก คือ ประมาณร้อยละ 30 ของนักเรียนทั้งหมด จะต้องออกแบบพิเศษเพื่อใช้ในการฟัง การพูด การถ่ายเทอากาศ สี แสง และเสียง จึงต้องใช้หลักการทางด้านการศึกษา และหลักสถาปัตยกรรมมากกว่าอาคารอื่น ๆ

5. อาคารอำนวยการ อาคารนี้มักจะอยู่ส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการติดต่อและประสานงานของสถานศึกษา เป็นหน่วยรวมของจักรกลต่าง ๆ ที่สำคัญ บริเวณนี้มักประกอบไปด้วยห้องผู้บริหารระดับต่าง ๆ ห้องประชุมย่อย ห้องธุรการ การเงิน ทะเบียน และพัสดุ เป็นต้น

6. ห้องสมุดหรือศูนย์การศึกษา หมายถึง อาคารที่ใช้เป็นศูนย์หนังสือ และสื่อการเรียนการสอนทุกชนิด ภายในห้องสมุดจะประกอบด้วยบริเวณสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ บริเวณอ่านหนังสือ บริเวณเก็บหนังสือ

7. บริเวณที่พักผ่อนหย่อนใจ หมายถึงอาคารที่ส่งเสริมพละนันทนาการและสุขภาพจิต บริเวณดังกล่าวอาจอยู่ในอาคารหรือบริเวณภายนอกอาคารก็ได้ เช่น โรงพลศึกษา ห้องอาบน้ำแต่งตัว ห้องดนตรี สระว่ายน้ำ ศาลาพักผ่อนและสนามกีฬา

8. บริเวณเพื่อกิจกรรมนิทรรศการ หมายถึง บริเวณที่ใช้ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและนอกหลักสูตรเช่น กิจกรรมลูกเสือ และสนามกีฬา เป็นต้น

9. บริเวณเพื่อบริการสาธารณูปโภค ได้แก่บริเวณที่จัดไว้ เพื่อให้เกิดการอยู่ดีกินดี มีความสะดวกสบายขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ บริการเกี่ยวกับประปา โทรศัพท์ เป็นต้น

10. เส้นทางจราจรและที่จอดยานพาหนะ หมายถึง การจัดทำและแบ่งแยกทางสัญจรในสถานศึกษาให้เด่นชัดและใช้การได้ดี เพื่อจัดอุปทวเหตุอันอาจเกิดขึ้นได้ จึงมักจะแบ่งแยกเส้นทางสำหรับรถยนต์ไว้สำหรับบริเวณต่าง ๆ การเดินเท้า ทางเชื่อมระหว่างอาคารควรแยกออกจากกัน นอกจากนี้ยังต้องเตรียมบริเวณสำหรับจอดยานพาหนะชนิดต่าง ๆ อีกด้วย

11. บริเวณที่พักอาศัย บริเวณเหล่านี้ถือว่าเป็นที่พักอาศัย ซึ่งมีประโยชน์ใช้สอยแตกต่างกันไปจากอาคารอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้ว สถานศึกษาส่วนใหญ่จะมีบ้านพักครู บ้านพักคนงานภารโรงในโรงเรียนประจำขนาดใหญ่

2.1.3.2 อุปกรณ์และสื่อการสอน

กรมวิชาการ (นฤมล ตะเภาทอง. 2517 : 6 ; อ้างอิงจาก วิชาการ, กรม. 2501 : 1) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับอุปกรณ์การสอนไว้ว่า “อุปกรณ์การสอนหมายถึง” วัสดุ วัตถุ สิ่งของ ภาพ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสถานบัน สถานที่ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยให้การเรียนการสอนบังเกิดผลดี

ชำระ บัณฑิต (นฤมล ตะเภาทอง. 2517 : 6 ; อ้างอิงจาก ชำระ บัณฑิต, 2506 : 203) ได้ให้ความหมายอุปกรณ์และสื่อการศึกษาว่า เป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่ช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และแบ่งเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

- 1.เครื่องมือ เครื่องใช้ (Equipment)
- 2.วัสดุในการสอน (Supplies And Materials) หมายถึง วัสดุสิ้นเปลือง
- 3.อุปกรณ์การสอน (Instructional Materials or Teaching Aids) ได้แก่ อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา

ในวงการศึกษาจะเรียกอุปกรณ์การสอนว่า โสตทัศนวัสดุ หรือโสตทัศนอุปกรณ์ (Audio-Visual Materials หรือ Audio-Visual Aids) และเรียกการเรียนการสอนเกี่ยวกับอุปกรณ์การสอนว่า “โสตทัศนศึกษา” (Audio-Visual Education) กรมวิชาการ (นฤมล ตะเภาทอง. 2517 : 7 ; อ้างอิงจาก วิชาการ, กรม. 2504 : 1)

วัสดุอุปกรณ์และสื่อการศึกษา มีด้วยกันหลายประเภท เดอ ไคเฟเฟอร์ (นฤมล ตะเภาทอง. 2517 : 7 ; อ้างอิงจาก De Kieffer. 1965 : 9 –54) ได้จัดแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. วัสดุประเภทไม่ใช้เครื่องฉาย (Non – Projected Materials)
 - 1) วัสดุประเภทจัดแสดง (Illustration Materials)
 - 2) รูปภาพ (Falt Pictures)
 - 3) แผนภูมิ และสถิติ (Charts – Graphs)
 - 4) ของจริง ของจำลอง หุ่นของตัวอย่าง
 - 5) ลูกโลก แผนที่
 - 6) แผ่นป้ายสาธิต (Demonstration Board)
 - 7) กิจกรรมต่าง ๆ
2. วัสดุที่ใช้กับเครื่องฉาย (Projected Materials) ซึ่งได้แก่
 - 1) เครื่องฉายภาพยนตร์ และฟิล์มภาพยนตร์
 - 2) เครื่องฉายสไลด์และฟิล์มสตริป สไลด์และฟิล์มสตริป
 - 3) เครื่องฉายวัสดุทึบแสง
 - 4) เครื่องฉายวัสดุโปร่งแสง
3. โสตทัศนวัสดุและเครื่องมือซึ่งรวมถึงโทรทัศน์ด้วย (Audio– Meterials and Equipment Including Television) ได้แก่ เครื่องเล่นแผ่นเสียง เครื่องบันทึกเสียง วิทยู โทรทัศน์ วิทยุ แสงศักดิ์ (นฤมล ตะเภาทอง. 2517 : 8 ; อ้างอิงจาก วิทยุ แสงศักดิ์ . 2509 : 28) กล่าวถึง อุปกรณ์และสื่อการศึกษาว่า การเลือกอุปกรณ์และสื่อการศึกษาควรเลือกให้ตรงกับ

บทเรียน การเตรียมอุปกรณ์การสอนให้พร้อม และซ้อมวิธีใช้ การแสดงในชั้นเรียน จะต้องให้ผู้เรียนมองเห็นทั่ว และได้ยินชัดเจนทั่วถึง ใช้เวลานานพอควรและควรมีการติดตามผล

การใช้วัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอน การรู้จักเลือกใช้ นับว่ามีความสำคัญต่อการสอน แมคคัลลัสกี (นฤมล ตะเภาทอง. 2517 : 8 ; อ้างอิงจาก Mc Clusky. 1947 : 15) ได้กล่าวว่า "การสอนโดยใช้คำพูดอย่างเดียว บทเรียนที่สอนไปจะเลือนหายไปอย่างรวดเร็ว และการสอนแบบนี้เป็นการสอนที่สิ้นเปลืองที่สุด การใช้อุปกรณ์สื่อการศึกษาจะช่วยขจัดความสิ้นเปลืองได้และยังช่วยให้ครูที่สอนดีอยู่แล้วสอนดียิ่งขึ้น"

โนเอล (นฤมล ตะเภาทอง. 2517 : 8 ; อ้างอิงจาก Noel. 1962 : 23) กล่าวว่า อุปกรณ์และสื่อการศึกษาเป็นเพียงเครื่องมือที่ช่วยในการสอนเท่านั้น ตัวของวัสดุและสื่อการศึกษาเองไม่สามารถที่จะไปถึงจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนได้ ครูจะต้องเป็นผู้รู้จักและเลือกใช้ให้ตรงกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ดังนั้นในการเตรียมและการใช้วัสดุอุปกรณ์และสื่อการศึกษาแต่ละชิ้น ครูจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการเลือกใช้เป็นอย่างดี

2.1.3.2.1 อุปกรณ์การเรียนและการจัดห้องเรียน

อุปกรณ์การเรียนและการจัดห้องเรียน เป็นผลกระทบโดยตรงกับตัวนักเรียนในอันที่จะทำให้นักเรียนได้เรียนรู้ในการรับการศึกษา

พัตน์ สุจำนงค์ (2527 ก : 98 –99) ได้แนะนำการออกแบบอุปกรณ์การเรียนและการจัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับนักเรียนและครูดังนี้

1. จะต้องคำนึงถึงอุบัติเหตุอันเกิดจากอุปกรณ์การสอน
2. กระดานดำนิยมใช้สีเทาเข้ม ควรคำนึงถึงการสะท้อนแสงอย่างเกิดแสงพร่าหรือมีเงา สีเขียวเหมาะสมที่สุด ไม่ควรจัดไว้ตรงประตู หน้าต่าง
3. โต๊ะเรียน ม้านั่งต้องมีความสัมพันธ์กัน ให้ความเหมาะสมกับขนาดและอายุของเด็ก

จากการที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านกายภาพ หมายถึง ลักษณะของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นระเบียบ สวยงาม ขนาดห้องเรียนไม่คับแคบ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สะดวก มีการจัดห้องเรียนสะอาดและสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมอื่น ๆ การจัดอาคารเรียนประกอบ โรงฝึกงานและโรงอาหารสอดคล้องกับการทำกิจกรรม ถนนไม่เป็นหลุมเป็นบ่อที่ทั้งขยะสะอาดไม่มีกลิ่นเหม็น รังระบายน้ำน้ำไหลได้สะดวกไม่อุดตัน มีการปรับแสงสว่างภายในตัวอาคารเหมาะสมกับสภาพของกิจกรรม สถานที่ตั้งของอาคารเรียน อาคารประกอบไม่ใกล้และไกลจนเกินไปสะดวกในการติดต่อ การวางผังบริเวณอาคารสถานที่ต่าง ๆ เหมาะสมสภาพของภายในบริเวณโรงเรียนเป็นดินดี

2.1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน

การปฏิบัติหน้าที่ขององค์การหรือหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถด้านการงานบุคลากรแล้ว ยังมาจากผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย เพราะทำให้เกิดความร่วมมือเกิดพลังกลุ่ม พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ความรักผูกพันกับงานและอบอุ่นเมื่ออยู่ในที่ทำงาน นอกจากนั้นแล้วเพื่อนร่วมงานยังเป็นกำลังใจสำคัญของผู้นับปฏิบัติหน้าที่

อรุณ รักธรรม (2522 : 102-103) กล่าวว่า การที่บุคคลในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจสูงแก่บุคคลทั่วทั้งองค์การ การสร้างความนึกคิด ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การก็จะกระทำได้ง่าย เจตคติต่อเพื่อนร่วมงานในองค์การจึงมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การเป็นอย่างมาก

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) เน้นถึงบทบาทของเพื่อนร่วมงานว่าเพื่อนร่วมงานควรจะสร้างบรรยากาศการทำงานฉันท์พี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม แนะนำช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาได้ถามทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พูดจากันด้วยความสนุกสนานและเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จด้วยดี

วิจิตร อาวะกุล (2528 : 182-187) ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่าเราทำงานอยู่กับคนหลายคน ก็ย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งกัน ไม่เข้าใจกันและการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนนั้นควรปฏิบัติดังนี้

1. เปิดฉากทักทายติดต่อก่อนหรือเข้าหาเพื่อนก่อนเป็นการให้ความสำคัญยกย่องแก่เพื่อน ทำให้คนอื่นเห็นว่ามีค่าสำคัญ
2. มีความจริงใจต่อเพื่อน ความสุจริตต่อบุคคลอื่นทำให้เราเป็นที่รักใคร่นับถือ
3. หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อน ผู้อื่นจะมองเราเป็นคนไม่ดี
4. อย่าขัดทอดความผิดให้เพื่อน การขัดทอดเป็นการยกตนเหนือผู้อื่น เพื่อนฝูงอยากร่วมงาน ทำให้ขาดความร่วมมือ
5. ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่ควร เป็นการให้กำลังใจสนับสนุน ให้การยืนยันในความดีนั้น ทุกคนชอบการยกย่องชมเชยเพราะเป็นอาหารทางใจ
6. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นคุณธรรมและเครื่องมือยึดเหนี่ยวน้ำใจกันเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีตามหลักสังคหวัตถุ คือ "อัตถจริยา" ทำตนให้เป็นประโยชน์
7. ให้เพื่อนได้ทราบในเรื่องที่เขารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง แสดงความปรารถนาดีต่อเพื่อน เพื่อนจะเห็นใจเราเกิดความซาบซึ้งในน้ำใจไมตรีของเรา และเป็นมิตรที่ดีของเราสืบไป

8. ฟังความเห็นของเพื่อน ๆ บ้าง เป็นเพื่อนกันต้องให้เกียรติกัน โดยฟังเขาแสดงความคิดเห็นบ้าง ในหมู่เพื่อนต้องให้ความเสมอภาคกันในการแสดงความคิดเห็น ในการแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ๆ ที่เสนอแนะและการให้คำแนะนำบ้าง

9. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อน ต้องใช้มุกตลกจิตความพลอยยินดีเข้ามาเป็นสิ่งที่แก้หรือขจัดออกไป

10. ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย ไม่เอาความแตกต่างของตำแหน่ง หน้าที่การงานยศศักดิ์ ฐานะมาเป็นเครื่องทำให้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เพื่อนมีความสบายใจ พอใจ และจะเกิดความเลื่อมในศรัทธา

11. ใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนฝูง มีน้ำใจ ไม่เอาเปรียบ ไม่ค่อยแต่จะเอาของผู้อื่นฝ่ายเดียว เป็นการเห็นแก่ตัวและเอาเปรียบผู้อื่น

12. ออกไปพบปะสังสรรค์บ้างตามสมควร การวิสาสะทำให้เกิดความเป็นญาติอย่างยิ่ง

แอสติน (ทศนีย์ จารุรัตน์จามา. 2536 : 18 ; อ้างอิงจาก Astin. 1972 : 67)

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกลุ่มเพื่อหมายถึง ปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันนับว่ามีความสำคัญและอิทธิพลต่อครูเพราะเพื่อนร่วมงานสามารถให้กำลังใจในเรื่องต่างๆไปและให้ความมั่นใจรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จ ช่วยยุยงให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ และช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูอาจารย์ เพราะในสถาบันการศึกษามีลักษณะการรวมตัวจับกลุ่มกันซึ่งลักษณะการรวมตัวของกลุ่มดังกล่าวจะมีผลต่อความพึงพอใจถ้ากลุ่มเพื่อนมีบรรยากาศที่เป็นกันเองเข้าอกเข้าใจกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กล่าวโดยสรุปแล้ว สภาพแวดล้อมด้านเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน ความประพฤติ ทศนคติและค่านิยมเพราะถ้าสภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อนดีจะทำให้เกิดความรักความผูกพันความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

อารี เพชรสุต (2530 : 11) กล่าวถึง ความสัมพันธ์อันดีของผู้ร่วมงานว่านอกจากความรู้ความสามารถด้านงานแล้วยังเป็นผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย ไม่ว่าบุคลากรจะมีความรู้ความสามารถเพียงใด ถ้าปราศจากความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานเสียแล้วการทำงานไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ ดังนั้นเพื่อนร่วมงานจึงเป็นกำลังใจที่สำคัญที่จะต้องให้ความสนใจ การเข้าใจเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็นไม่เพียงแต่เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันแม้แต่ผู้บริหารจะอยู่ได้นานเพราะเพื่อนร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากตัวเราเองว่าถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจเราเต็มที่จะปฏิบัติงานกับเรา จะทำให้ตัวเราเกิดความรู้สึกมีแรงจูงใจเกิดกำลังใจอยากทำงานให้กับหน่วยงานให้ก้าวหน้าขึ้นไป แต่ใจทางตรงกันข้ามหากเราร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่เข้าใจกันจะมีความรู้สึกเบื่องานไม่อยากจะทำงาน ผลงานที่ออกมาตรงกันข้ามกับการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานที่เข้าใจกัน

การทำงานกับเพื่อนหลายคนก็ย่อมมีโอกาสที่จะกระทบกระทั่งขัดแย้งไม่เข้าใจกันบ้างเป็นเรื่องธรรมดา แต่ในการทำงานร่วมกันเราต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันเพื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข

หลักในการปฏิบัติและฝึกหัดตนให้เข้ากับผู้อื่นได้ และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข วิจิตร อวระกุล (2528 : 297-298) ได้เสนอแนะดังนี้

1. สร้างความรักในงานอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ ให้เป็นผู้มีจิตใจรักการงานสนใจเอาใจจริงเอาจริง

2. ศึกษา เข้าใจ ตั้งใจและยอมรับนโยบาย ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน อย่าฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยง หัดเป็นผู้มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ

3. รู้จักเป็นผู้นำที่ดี และผู้ตามที่ดี

4. เป็นคนตรงต่อเวลาทั้งการนัดหมายและเวลาทำงาน มีความพร้อมเพรียงในการทำงานต่างๆ ไม่เอาใจเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน

5. พยายามเป็นผู้มีเหตุผล ใจกว้าง รู้จักเคารพและฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่นำเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องอื่นมาเกี่ยวข้องกับงาน มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานเสียบ้าง

6. ไม่เคร่งเครียด เคร่งครัด ในการทำงานมากเกินไป ควรมีการยืดหยุ่น แต่ไม่ควรหย่อนยานในเรื่องระเบียบและหลักเกณฑ์เกินจนไม่มีเหตุผล

7. สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม ไม่ให้มีลักษณะฉุนเฉียว โกรธหัวน้าว ต่ออารมณ์ เหตุการณ์ หนักแน่น อดทน รู้จักรักษาสภาพของร่างกายและจิตใจสมบูรณ์แข็งแรง

8. พยายามเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มองผู้อื่นในแง่ดีเสมอ ไม่ยกตนข่มท่าน เคารพสิทธิและให้เกียรติ ยกย่องนับถือ ชมเชยผู้อื่นเสียบ้าง

9. มีสัมมาคาราวะ อ่อนน้อมถ่อมตน สร้างบรรยากาศในการสนทนาให้เป็นไปในทางที่ดี รู้จักประมาณตน มีอริยาไยไม่เย่อหยิ่ง ถือตัวถือยศถือศักดิ์จนเกินไป ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี ไม่ขัดต่อศีลธรรมและวัฒนธรรม

10. มีความร่าเริงยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน อารมณ์ดีในการทำงาน

11. มีความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้รักการประนีประนอมกับผู้อื่น

12. มีความมานะบากบั่นพยายามในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หมั่นหาความรู้เพิ่มเติม รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า รับผิดชอบในการทำงาน

13. หลีกเลี่ยงการนินทา การพุดคุ้ยที่ไร้ประโยชน์ หลีกเลี่ยงการก่อศัตรูกับเพื่อนร่วมงาน

14. พุดจาปราศรัยให้สุภาพเรียบร้อย

จะเห็นได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างครูและเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานดังที่กล่าวมา ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูในยุคปฏิรูปการศึกษา

2.1.3.3 สัมพันธภาพกับผู้บริหาร

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับ การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี (Fiedler and Garcia. 1987 : 52)

พิฟฟ์เนอร์ และเฟลส์ (Piffner and Fels. 1964 : 4) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศขององค์การ อันมีเงื่อนไขจากพลังบังคับหลายด้านด้วยกัน ถ้าสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ก็ย่อมจะก่อผลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือจะช่วยให้เกิดสภาวะสมดุล เขายังเน้นไว้ว่าสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องระลึกไว้เสมอว่าต้องไม่ตัดสินใจเวลาโกรธ เพราะจะทำให้การตัดสินใจผิดไปจากที่ควรจะเป็น และต้องเอาข้อเท็จจริงมาพิจารณาในการตัดสินใจด้วย

ฮัทท (Hatz. 1976 : 4-7) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

1. การยกย่อง สรรเสริญ และให้ความเชื่อถือ
2. ปกป้องบุคลากรในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก
3. เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ทั่ว ๆ ไป
4. ไว้วางใจในความรับผิดชอบของการทำงานของบุคคล
5. แสดงภูมิรู้และความเข้าใจการบริหาร และสามารถชักจูงในการปฏิบัติการกิจ
6. สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ประโยชน์หรือความคิดความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต้องส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในการเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่ง หากกระทำไม่ได้เช่นนี้ผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในการเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่ง หากกระทำไม่ได้เช่นนี้ผู้บังคับบัญชาจะได้รับความรักเป็นการตอบแทน

ในทำนองเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเรียนรู้มาตรฐานการทำงานของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานของตนประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะเป็นการลดความผิดพลาด วิตกกังวล ลดปัญหาการบริหาร และช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

วิจิตร อวาทกุล (2528 : 170-175) เสนอแนะถึงการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีดังนี้

1. เรียนรู้นิสัยของผู้บังคับบัญชา การเรียนรู้นิสัยผู้บังคับบัญชาจะนำไปสู่การทำงานให้ถูกใจ พอใจผู้บังคับบัญชาได้
2. ทำงานให้ดี หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ
3. หาทางทำให้ความคิดของผู้บังคับบัญชาเกิดผล พยายามช่วยป้องกันความผิดให้ และหาวิธีที่ถูกต้องเป็นทางออกได้

5. อย่างก่อเรื่องกับเพื่อนร่วมงาน การทะเลาะเบาะแว้งกันในสำนักงานย่อมนำความเดือดร้อนใจ รำคาญใจมาสู่ผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการแตกแยก งานดำเนินไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เพราะคอยแต่ขัดแย้งกันระแวงไม่ไว้วางใจกัน

6. อย่ารบกวนผู้บังคับบัญชาในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ

7. เข้าหาผู้บังคับบัญชาให้เหมาะกับโอกาสและเวลา

8. อย่างนินทานายลับหลัง จะเป็นการทำลายความสัมพันธ์ และสร้างความขัดแย้ง

9. ให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาตามฐานะ

10. แสดงความขอบคุณเมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อเรา แสดงถึงความรู้สึกสำนึกในบุญคุณเป็นการรู้คุณ มีความกตัญญู เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเรากับผู้บังคับบัญชา

11. สรรเสริญคุณความดีของผู้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร

12. อย่างบ่นถึงความลำบากต่อหน้าผู้บังคับบัญชา ต้องคิดว่าตนจะก้าวหน้าสูงขึ้นไป ต้องสู้และฟันฝ่าอุปสรรค งานที่ยากลำบากจะเป็นโอกาสที่จะแสดงฝีมือ

12. ลองประเมินตัวเองดูบ้างเพื่อนำมาคิดวิเคราะห์ประมวลเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

ฟีดเลอร์ เชมเมอร์ และมอร์ฮาร์ (Fiedler, Chemer and Morhar. 1976 : 36)

ได้วิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการทำงานการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดีและช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร จึงมีความสำคัญที่สามารถจะก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้

2.1.3.4 สัมพันธภาพระหว่างนักเรียน

ครูเป็นสาขาวิชาชีพหนึ่งในกลุ่มวิชาชีพทางการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชนที่ต้องเผชิญกับสภาวะความเครียดทางอารมณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับ ผิดชอบ ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ปัญหาทางด้านระเบียบวินัยของนักเรียน ความไม่เอาใจใส่ในการเรียนของนักเรียน (กิตติ แสงเทียนฉาย. 2531 : 1) เนื่องจากสภาพการทำงานของครูต้องอยู่กับนักเรียนทั้งวัน โดยนักเรียนนั้นมีจำนวนมากและมาจากสภาพครอบครัวที่หลากหลายแตกต่างกันในด้านการอบรมเลี้ยงดู ย่อมต้องมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป และในด้านการเรียนการสอน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีส่วนที่จะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้เพราะถ้าสัมพันธภาพครูกับนักเรียนมีความเข้าใจดีต่อกันจะช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่การสอนของครูได้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เบอร์โล (พรวิมล รัตนประโคน. 2545 : 34 ; อ้างอิงจาก Berlo. 1960 : 129) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพไว้ว่าเป็นความพยายามของสังคมต่อกันด้วย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า สัมพันธภาพก็คือกระบวนการสื่อสารระหว่างบุคคลนั่นเอง

มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงสัมพันธภาพระหว่างครูและนักเรียน โดยใช้คำที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน และปฏิสัมพันธ์ของครูและนักเรียน ดังต่อไปนี้

โรเจอร์ส (พรวิมล ะวันประโคน. 2545 : 34 ; อ้างอิงจาก Rogrs. 1979 : 718 – A) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเป็นก้าวแรกที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการเรียนภาษาต่างประเทศได้

ส่วนนักการศึกษาในประเทศไทยได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 54) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ไว้ว่าหน้าที่ของครูไม่ใช่เพียงแค่สอนเท่านั้น ยังจะต้องอบรมกล่อมเกลานิสัยใจคอ ความประพฤติของนักเรียน และจะต้องรู้จักสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกศิษย์ กล่าวคือ นักเรียนให้ความเคารพนับถือด้วยความเกรงใจ ไม่ใช่เพราะเกรงกลัวอำนาจอันไม่เป็นธรรมของครู

จิตรฐิกานต์ สบายจิตร (2542 : 9) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างครูประจำชั้นกับนักเรียนได้ว่า เป็นการปฏิบัติของครูประจำชั้นที่แสดงกับนักเรียน ซึ่งทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกในทางที่ดีและไม่ดีต่อครู รวมทั้งบรรยากาศในการเรียนการสอน ได้แก่ การแสดงออกของครูในด้านการให้ความรัก ความเอาใจใส่ ความเข้าใจ การยอมรับ การส่งเสริมให้กำลังใจ ความใกล้ชิดสนิทสนม ความยุติธรรม การลงโทษอย่างมีเหตุผล ความสามารถในการอธิบายบทเรียนและการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน

สุภาพร เลาสถิตย์ (สุภาพร เลาสถิตย์. (2525 : 10) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อครูมีการติดต่อและเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักเรียน และต้องคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน นอกจากนั้นครูจะต้องไม่มีความรู้สึกว่าตนเองเหนือนักเรียน ต้องไม่ดูถูกและไม่ทำที่ชาเย็นกับนักเรียน เมื่อครูกับนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ครูก็สามารถปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้กับนักเรียนได้ ซึ่งพฤติกรรมบางอย่างเป็นพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน เช่น การไม่ตั้งใจเรียน การคุยกันขณะครูสอน คุยกันขณะเข้าแถวเคารพธงชาติหรืออยู่ในห้องประชุม เป็นต้น ซึ่งเหล่านี้จัดเป็นปัญหาด้านการเรียนและระเบียบวินัยของนักเรียน

จากเอกสารข้างต้นสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนดังได้กล่าวไว้ข้างต้น ถ้านักเรียนมีความรัก ความเข้าใจ และเคารพครูและยอมรับนับถือ ก็จะทำให้เจตคติในการปฏิบัติหน้าที่ของครูมีแนวโน้มทำหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพ

จากตัวแปรด้านลักษณะด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนพอสรุปได้คือ องค์ประกอบต่าง ๆ ในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่มีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน การให้รางวัล เป้าหมายของหน่วยงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน วิธีการทำงาน การตัดสินใจ การอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า

2.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

2.2.1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว

2.2.1.1.1 อายุ

ฟอร์ม และเกสชเวนเดอร์ (ชิตหทัย ผลานันท์. 2541 : 25 ; อ้างอิงจาก Form and Geschwender. 1962 : 122) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของคนงานอุตสาหกรรม โดยคำนึงถึงอายุของคนงานเหล่านั้น ผลปรากฏว่าคนงานที่มีอายุสูงกว่าจะมีความพึงพอใจในงานของเขามากกว่าคนงานที่มีอายุน้อยกว่าซาเลห์และโอทิส (ชิตหทัย ผลานันท์. 2541 : 25 ; อ้างอิงจาก Saleh and Otis. 1964 : 425 - 430) พบว่าองค์ประกอบด้านอายุเป็นตัวแปรสำคัญในการตรวจสอบความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นเรื่อยๆ ตามอายุที่เพิ่มขึ้นและจะลดลงเมื่อใกล้เกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของควิตูว์ (เวทวิชญ์ เนียมอินทร์. 2542 : 38 ; อ้างอิงจาก Qpitugua. 1975 : 1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุด้วย

2.2.1.1.2 วุฒิการศึกษา

ลาแวนท์ (Lavant. 1990 : 2732 A) ศึกษาความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันตกตอนกลางของอเมริกา จำนวน 400 คนพบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความเครียดในการทำงานมากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอก

กรัสกี (ชนพร จงวิทยาดี. 2544 : 49 ; อ้างอิงจาก นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 ; อ้างอิงจาก Grusky. 1966) ได้ศึกษาเรื่องการเลื่อนตำแหน่งในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการใน United Utility Corporation จำนวน 1,494 คน พบว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับมัธยมปลายจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจากผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลายมีโอกาสย้ายออกไปทำงานที่อื่นได้น้อยกว่าผู้ที่จบปริญญาตรี

2.2.1.1.3 ตำแหน่ง

อิดีอุส (Ideus. 1992 : 231-240) ได้ศึกษาเรื่อง A Study Of Locus-of – Control, Job Stisfaction and a Number of Demographic Variables พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานกับความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอก ตัวแปร ตำแหน่งและการศึกษามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตำแหน่งในการบริหารและความพอใจในการทำงาน

2.2.1.1.4 ประสพการณ์การทำงาน

แมทธิว (Mathieu. 1991 : 607 – 618) ศึกษาความสัมพันธ์ที่เป็นสาเหตุของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าสถานภาพที่ชำนาญการมีความสัมพันธ์กับการรับรู้บทบาทของบุคคลในองค์กรและความพึงพอใจในงาน

ซวอซ (สุธรรม ประทานทรัพย์. 2520 : 14 ; อ้างอิงจาก Schwarz, 1975 : 535) ซึ่งศึกษาปัญหาของครูใหม่ที่เพิ่งเริ่มสอนตั้งแต่ 5 ปีลงมา พบว่าครูใหม่ต้องเผชิญปัญหา ความสัมพันธ์กับนักเรียน กับผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ถึง ร้อยละ 91.2 อีก ร้อยละ 74.3 มีปัญหาส่วนตัว เช่น รายได้ ปัญหาการปรับตัว ความขัดแย้งในอาชีพ การแต่งงาน ครู ร้อยละ 59.4 ไม่มีความชำนาญในการสอน และลำบากใจในการปกครองนักเรียน โดยเฉพาะปีแรกหรือปีที่สองของการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิคเคิล (สุธรรม ประทานทรัพย์. 2520 : 14 ; อ้างอิงจาก Nickel, 1976 : 358 – 360) จากการศึกษาปัญหาครูที่เริ่มทำงานปีแรก ปรากฏผลว่าปัญหาที่เด่นชัดคือ ปัญหาความประพฤติของนักเรียน ความไม่ตั้งใจเรียน การที่นักเรียนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อครู ปัญหาสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชน

คิวดูกัว (จารุวรรณ ศรีสว่าง, 2542 : 31 ; อ้างอิงจาก Quitugua. 1975 : 1224 – A) ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพอใจในการทำงานของครูมัธยมศึกษาในเกาะกวม พบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน องค์ประกอบที่ทำให้ครูลาออกจากงาน ได้แก่ รายได้ไม่สมดุลกับค่าครองชีพ ขาดการอุดหนุนจากรัฐในด้านสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัย และสภาพงานไม่ดี นอกจากนั้นยังพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสพการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน ระดับงานที่สอน สภาพที่อยู่อาศัย

2.2.1.1.5 รายได้ต่อเดือน

เฮดลันด์ (สุธรรม ประทานทรัพย์, 2520 : 13 ; อ้างอิงจาก Hedlund, 1975 : 4416 – A – 4417 – A) โดยศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่ออาชีพครูของครูในเอธิโอเปีย พบว่า เหตุผลขั้นต่ำที่ทำให้ครูลาออกจากอาชีพนี้คือ รายได้ต่ำ ซึ่งเป็นเหตุให้ครูมีสถานะทางสังคมต่ำมาก

บราว (ไพรัช จุ่นเกตุ. 2545 : 29 ; อ้างอิงจาก : Brown. 1952 : 12) ได้ทำการวิจัยพบว่า ครูมีขวัญต่ำ มีสาเหตุมาจากเงินเดือนต่ำความไม่แน่นอนในการประกอบอาชีพในอนาคต เนื่องจากจำกัดโอกาสที่จะก้าวหน้าทางการสอน ความไม่พอใจในสภาพการทำงาน ซึ่งไม่กระตุ้นให้ครูปรับปรุงคุณภาพการทำงานของตนให้ดีขึ้น และความไม่มั่นคงของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮารัป (ไพรัช จุ่นเกตุ. 2545 : 29 ; อ้างอิงจาก : Harap. 1959 : 55 – 57) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อค้นหาสาเหตุที่ทำให้ขวัญของครูไม่ดี พบว่า เงินเดือนต่ำ เป็นสาเหตุที่ทำให้ขวัญของครูต่ำมากที่สุด และ ไพรัช จุ่นเกตุ. 2545 : 29 ; อ้างอิงจาก : Healy. 1970 : 2640 – A) ก็ได้ทำการวิจัยแล้วพบว่า ขวัญต่ำของครูเกี่ยวข้องกับสถานะความมั่นคงทางการเงินเช่นเดียวกัน

2.2.1.1.6 สุขภาพจิต

โคร์เรียโก และซัทคลีฟ (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544 : 47 ; อ้างอิงจาก Kyriacou and Sutcliffe. 1978 : 185) ได้ทำการสำรวจความเครียดของครูจำนวน 257 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง 16 แห่ง ในประเทศอังกฤษ ผลการสำรวจพบว่า ครูร้อยละ 19.9 มีความเครียดรุนแรงมาก และในปีต่อมาได้ทำการสำรวจความเครียดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาอีกครั้ง พบว่า ครูร้อยละ 23.4 มีความเครียดที่สูงมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์กับประวัติของครู ได้แก่ เพศ คุณวุฒิ อายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน

โคร์เรียโก และซัทคลีฟ (จารุวรรณ ศรีสว่าง. 2542 : 31 ; อ้างอิงจาก Kyriacou and Sutcliffe. 1978 : 185) ได้ทำการสำรวจความเครียดของครู 257 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง 16 แห่ง ในประเทศอังกฤษ ผลการสำรวจพบว่า ครูร้อยละ 19.9 มีความเครียดที่รุนแรงมาก และในปีต่อมาได้ทำการสำรวจความเครียดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาอีกครั้ง พบว่า ครูร้อยละ 23.4 มีความเครียดสูงมาก นอกจากนี้พบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์กับประวัติครู ได้แก่ เพศ คุณวุฒิ อายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน

2.2.1.1.7 บุคลิกภาพ

เคลลี และฮุสตัน (อัจฉรา วงษ์วัฒนามงคล. 2533 : 19 ; อ้างอิงจาก Kelly and Houston. 1985) ได้ศึกษาหญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ผลการศึกษาพบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีระดับการศึกษาและสถานภาพทางอาชีพสูงกว่าหญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบบี และจากการศึกษาโดยใช้ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะการทำงาน พบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีชั่วโมงการทำงานมากกว่าปริมาณงานที่ทำมากกว่า มีแนวโน้มจะมีชั่วโมงการทำงานต่ออาทิตย์มากกว่า และรายงานว่ามี ความสับสนในบทบาทการทำงาน ความตึงเครียดในการทำงาน และต้องการประสบการณ์การทำงานมากกว่าหญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบบี

สตรูป และโบลันด์ (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544 :46 ; อ้างอิงจาก Strube and Boland. 1968) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบีที่มีผลต่อสมรรถภาพและความเพียรพยายามในการทำงานของบุคคล ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ได้รับความเชื่อถือในความสำเร็จของงานมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการวินิจฉัยความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ กล่าวคือ ถ้างานมีความยากมากขึ้นบุคคลจะมีความเพียรพยายามในการทำงานลดลงแต่จะมีความเพียรพยายามในงานที่มีความยากปานกลาง ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบีนั้น ความเชื่อถือในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่แตกต่างกัน และความยากของงานและความเพียรพยายามจะมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ดังนั้นจากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ จะเห็นว่าตัวแปรด้านส่วนตัว คือ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานรายได้ต่อเดือน สุขภาพจิต บุคลิกภาพ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อเจตคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูในยุคลงปฏิรูปการศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรด้านส่วนตัวนี้เป็นเป็นตัวแปรอิสระตัวหนึ่งในงานวิจัยครั้งนี้

2.2.1.2 ตัวแปรด้านครอบครัว

2.2.1.2.1 ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว

ดักซ์เบอรีและฮิกกินส์ (Duxbury & Higgins. 1992) ได้ศึกษาความขัดแย้งระหว่างบทบาทในครอบครัวที่ทำงานทั้งสองและมีบุตรโดยใช้โมเดลของคอร์เพิลแมน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 748 คน พบว่าความขัดแย้งในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในครอบครัว และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน บาริช (Barich. 1995) ได้ทำการศึกษาความขัดแย้งในงานและครอบครัวในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน มีบุตรและอาศัยอยู่ร่วมกัน เขาพบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัว

2.2.1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัว

เบสเนอร์ . (จุฬารณ ศรีสว่าง 2542 : 31 ; อ้างอิงจาก Zcoleman and Hammen 1974 : 308-309 ; Citing Besner. 1967) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความยากไร้ทางเศรษฐกิจและแบบแผนของครอบครัว พบว่า ในครอบครัวฐานะต่ำสามีและภรรยาจะห่างเหิน มีอารมณ์โดดเดี่ยว ระแวง สงสัยมีอาการทะเลาะเบาะแว้งและขัดแย้งมากกว่าสามีและภรรยาที่อยู่ในครอบครัวฐานะปานกลางและฐานะสูง ซัสส์แมน และ บุษชินเนล. (ผจงจิตต์ พิทักษ์ภากร 2543 : 114 ; อ้างอิงจาก Sussman and Burchinal. 1969) ได้ทำการศึกษาการสนับสนุนทางสังคมในสังคมตะวันออกพบว่า การแสดงออกโดยการให้ความช่วยเหลือกันทุกรูปแบบกิจกรรมในหมู่ญาติ การเลี้ยงดูเด็ก การให้คำปรึกษา การรักษายาบาล กิจกรรมเหล่านี้ช่วยให้ครอบครัวสามารถฝ่าฟันอุปสรรคทางการทำงานได้ดี และทำให้เกิดความมั่นคงในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Patterson Brain R. (ผจงจิตต์ พิทักษ์ภากร. 2543 : 114 ; อ้างอิงจาก Patterson Brain R. 1995 : 155-166) พบว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในครอบครัวนั้นจะทำให้บุคคลรู้สึกมีความเป็นปึกแผ่นมากกว่า

กัปตาร์ และ เจนคินส์.(สุพจน์ พันธนียะ. 2542 : 36 ; อ้างอิงจาก Gupta and Jenkins. 1985) จากการศึกษาถึงความสมดุลของความคาดหวังบทบาทในงานและครอบครัวสำหรับครอบครัวที่ทำงานทั้งสองคนพบว่า ผู้ชายในครอบครัวที่ทำงานทั้งสองคนจะเกิดความขัดแย้งในงานและครอบครัวจากเรื่องเกี่ยวกับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Paraluraman et al. (สุพจน์ พันธนียะ. 2542 : 36 ; อ้างอิงจาก Paraluraman et al. 1989) พบว่า ผู้หญิงในครอบครัวที่ทำงานทั้งสองคนจะมีความคาดหวังในคู่สมรสเกี่ยวกับความใส่ใจในครอบครัว แรงงาน และ

บทบาทของคู่สมรสในครอบครัว ผลคือทำให้ประสบกับความขัดแย้งในงานและครอบครัวมากที่สุด

2.2.1.2.3 สถานภาพสมรส

โอดา ฮาร์พาร์ ชิมชัน. (1981 : 180 – 204) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง บทบาทการทำงานของคู่สมรสและความเป็นปึกแผ่นในชีวิตสมรส ซึ่งในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้ใช้สถานภาพการทำงานของภรรยา และสถานภาพทางเศรษฐกิจจากการประกอบอาชีพ ผลในส่วนของสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมต่อการรับรู้เกี่ยวกับเป็นปึกแผ่นในชีวิตสมรสนั้นพบว่ามีความแตกต่างกันระหว่างสามีกับภรรยา กล่าวคือ ในทัศนะของภรรยาพบว่า ความเป็นปึกแผ่นในชีวิตสมรสจะเพิ่มขึ้นเมื่อสามีและภรรยามีสถานภาพในด้านอาชีพสูง ส่วนสามีมีการรับรู้เกี่ยวกับผลของสถานภาพทางด้านอาชีพน้อยกว่าภรรยา

ไวท์ และคูเปอร์ (นวลณี ประเสริฐสุข. 2542 : 8 ; อ้างอิงจาก White & Cooper. 1994) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานขายหญิง พบว่าการมีสถานภาพที่แต่งงานและการมีลูกจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิง ในขณะที่ผู้ชายที่แต่งงานและมีลูกกลับเป็นการส่งเสริมต่อความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากถูกมองว่ามีความมั่นคงและมีวุฒิภาวะ เช่นเดียวกับชโรค (นวลณี ประเสริฐสุข. 2542 : 8 ; อ้างอิงจาก Schrock. 1993) ที่พบว่าจำนวนบุตรเป็นตัวจำกัดความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิง

จากงานวิจัยที่กล่าวไว้ข้างต้น ตัวแปรด้านครอบครัวเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ไม่ว่าจะเป็นภาระความรับผิดชอบในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัว สถานภาพสมรส นั้น ล้วนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ของครูทั้งสิ้น

2.2.1.3 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

2.2.1.3.1 ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน

แคพเพลน และโอเดย์ (จารุวรรณ ศรีสว่าง. 2542 : 29 ; อ้างอิงจาก Kaplan and O' Dea. 1953) ได้ทำการวิจัยว่ามีสาเหตุอะไรที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพจิตของครู เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของครูโดยให้ครูเขียนรายการเกี่ยวสภาพการทำงานที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น อาคารสถานที่ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ในการสอนไม่เหมาะสมหรือเพียงพอแล้ว อาจทำให้เกิดความไม่พอใจและมีผลเสียต่อสุขภาพจิตของครูมากที่สุด ซึ่งงานวิจัยนี้มีความคล้ายกับผลการวิจัยของเมทเฟสเซล และชีเย (จารุวรรณ ศรีสว่าง. 2542 : 29 ; อ้างอิงจาก Metfessel and Shea. 1961 : 16 –17) ทำการวิจัยเพื่อหาสาเหตุที่ครูอเมริกันในโรงเรียนรัฐบาลลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ปีหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนมาก ผลการวิจัยพบสาเหตุที่ทำให้ครูไม่พอใจในอาชีพของตน 50 ประการ แต่สาเหตุที่สำคัญที่สุดคือ สภาพการทำงานของครู คือ

เครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุใช้สอยสำหรับครู เช่น ตู้ โต๊ะ กระดาน ดินสอ อ่างล้างมือ มีจำนวนไม่เพียงพอและมีคุณภาพต่ำ

2.2.1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้ร่วมงาน

คลาก (จารุวรรณ ศรีสว่าง. 2542 : 32 ; อ้างอิงจาก Clark. 1981) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความกดดันจากอาชีพครูของครูโรงเรียนรัฐบาล ในรัฐออลาบามา พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบของงานที่ทำให้ครูอึดอัดใจในการทำงาน

เซอร์จิโอวานนิ (ชูชาติ เบ้าเจริญ. 2537 : 39 ; อ้างอิงจาก Sergiovanni. 1973) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลทำให้เกิดความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของครูโดยการสัมภาษณ์ครูกลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวยอร์กจำนวน 3,382 คน พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

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

2.2.1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร

คลาวิตเตอร์ (Klawitter. 1986 : 735 –A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีแบบของผู้นำที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูงจะทำให้ครูพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วยมากกว่าผู้นำแบบอื่น นอกจากนี้คณะครูยังมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานกับนักเรียนและชุมชน

ฟีลเลอร์ เชมเมอร์ และมอฮาร์ (ชิดหทัย ผลานันต์. 2541 : 36 ; อ้างอิงจาก Fiedler, Chemer and Morhar. 1976 : 36) ได้วิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการทำงานการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดีและช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

2.2.1.3.4 สัมพันธภาพระหว่างครูนักเรียน

ฟีตเลอร์ (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544 : 47 ; อ้างอิงจาก Feitler. 1980 : 456 – 457) ได้ทำการศึกษาครูจำนวน 3,300 คน ในระดับชั้นที่ 12 ปรากฏว่า ครูถูกกดดันเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กและสาเหตุความเครียดอันดับ 1 ของครูมาจากนักเรียนเพียงคนเดียว หรือ 2 คน ซึ่งมีความประพฤติไม่เรียบร้อยมากกว่าการขาดวินัยของนักเรียนทั้งหมดในชั้นเรียนหรือนักเรียนทั้งโรงเรียน

และยังมีตัวแปรทางด้านอื่นที่ทำให้ครูมีความเครียด เช่น เงินเดือนต่ำ ขาดโอกาสก้าวหน้า และการแบ่งชั้นเรียนของนักเรียน

ไทเลอร์ (จิตรฐิกานต์ สบายจิตร. 2542 : 16-17 ; อ้างอิงจาก Tyler. 1964 : 117) ได้ศึกษาสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนในอุดมคติ พบว่า สัมพันธภาพที่ดีในอุดมคตินั้น ครูต้องการมีการสื่อความเข้าใจที่ดีกับนักเรียน เป็นมิตรที่ดี ให้ความรัก เอาใจใส่และยอมรับนักเรียน

เลวิส, โลเวลและเจสซี (จิตรฐิกานต์ สบายจิตร. 2542 : 16-17 ; อ้างอิงจาก Lewis, Lovell and Jessee. 1965 : 394-401) ศึกษาสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยศึกษากับนักเรียนเกรด 6 จำนวน 644 คน พบว่า นักเรียนที่มีการรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีกับครูประจำชั้นจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ดังนั้นจะเห็นได้จากงานวิจัยต่างๆ ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในด้านการทำงานของครู ไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่เรียนและทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างนักเรียน ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ของครูอย่างยิ่ง

2.2.2 งานวิจัยในประเทศ

2.2.2.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว

2.2.2.1.1 อายุ

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (วิไลลักษณ์ พินิจบุญภากร. 2546 : 26 ; อ้างอิงจาก ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533) กล่าวว่า อายุสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (วิไลลักษณ์ พินิจบุญภากร. 2546 : 26 ; อ้างอิงจาก ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยที่กลุ่มครูอายุน้อยเป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ

แต่ในขณะเดียวกันก็มีงานวิจัยของวันทนี ชัยสิริสุวรรณ ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น พบว่าการจำแนกตามอายุไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุ่งโรจน์ แสงคราม (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนและชั้นยศ มิใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ

2.2.2.1.2 วุฒิการศึกษา

มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ทำการศึกษาดัชนี เช่น ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) พบว่า จากการศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า ครูเพศชายอายุน้อยและวุฒิต่ำเป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ ส่วนมณูญ บุญเชิด (2519 : 122) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัดผลการวิจัยปรากฏว่า ระดับการศึกษา ทักษะในการนิเทศ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การที่ครูรู้ว่าครูมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ต่อคน ส่งผลถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับเชื่อมั่น .01 นอกจากนี้อุบล ภัศระ (2535) พบว่าวุฒิการศึกษาเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานที่สำคัญตามคำรายงานของผู้บริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (ปริญญญา ณ วันจันทร์ . 2536 : 40 ; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2520) พบว่า ครูที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าครูที่วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ดรุณี ไยเผือก (วิทวิชัย เนียมอินทร์ 2542 : 35 ; อ้างอิงจาก ดรุณี ไยเผือก. 2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยครูชายมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี

2.2.2.1.3 ประสพการณ์การทำงาน

พิรพรต หุ่นเจริญ (2535 : 31 –36) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ซึ่งเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยพบว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป มีเงินเดือนสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 7 ปี และมีเงินเดือนต่ำ

วิไลลักษณ์ พินิจบุญภากร (2546). (วิไลลักษณ์ พินิจบุญภากร. 2546 : 28 ; อ้างอิงจาก นกุล ดันตริยงค์. 2524) ได้ศึกษาอายุราชการกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุบล ภัศระ (วิไลลักษณ์ พินิจบุญภากร. 2546 : 28 ; อ้างอิงจาก อุบล ภัศระ 2535) ที่พบว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการน้อยจะมีพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมต่ำกว่าครูที่มีอายุราชการมาก

อารี สวรรค์วานิช (ชิดหทัย ผลานันท์ 2541 : 25 ; อ้างอิงจาก อารี สวรรค์วานิช 2521 : 79) และ ชลิต พลศิลป์ (2527 : 171) ได้ศึกษาอายุราชการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มข้าราชการครู พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกและ สุธรรมเดชนครินทร์

(ซิดหทัย ผลานันท์ 2541 : 25 ; อ่างอิงจาก สุธรรมเดชนครินทร์ 2531 : 124) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

2.2.2.1.4 รายได้ต่อเดือน

วัชรินทร์ ปรีดาภรณ์ (2520 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษากำลังขวัญของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญในการปฏิบัติงาน

ธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง พบว่า เงินเดือนเป็นองค์ประกอบหนึ่งมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และสุนทรี โง้วธนะรัตน์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เงินเดือนเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

2.2.2.1.5 สุขภาพจิต

ยนต์ ชุ่มจิต (2520 : 39 – 40) ได้ศึกษาสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานอันมีผลต่อสุขภาพจิตของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า สภาพปัญหาที่ทำให้ครู อาจารย์หนักใจหรือไม่สบายใจ เกิดความวิตกกังวลต่าง ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญของปัญหา คือ ครูอาจารย์บางคนเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ครูอาจารย์ชอบแบ่งกลุ่ม ครูอาจารย์บางคนชอบแกล้งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน ระเบียบวินัยบางอย่างหละหลวม ครูอาจารย์ประจำชั้นมีงานต้องทำมากกว่าครูพิเศษ ฯลฯ และผลการเปรียบเทียบลักษณะปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครู อาจารย์แยกตามเพศ ระดับอายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ในการสอน ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อุโฆษ ปันสุวรรณ (2523 : 51 – 52) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงาน และสุขภาพจิตครูอาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองศึกษาพิเศษ พบว่า สภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ ปรากฏว่า ครูอาจารย์ชายมีสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตดีกว่าครูอาจารย์หญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูอาจารย์ที่มีสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีสภาพการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึง แต่มีสุขภาพจิตแตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุมากมีสุขภาพจิตดีกว่าครูที่มีอายุน้อย นอกจากนั้นสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของครูทั้งโสดและสมรสแล้วไม่แตกต่างกัน แต่ครูที่มีประสบการณ์ในการงานสอนมากมีสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตดีกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย

2.2.2.1.6 บุคลิกภาพ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (นุชนารถ ธาตุทอง. 2539 : 36 ; อ้างอิงจาก เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2521 : 3 – 9) ศึกษาเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัญหาของครูกับนวัตกรรมทางการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดต่ออาชีพครูและแบบแผนพฤติกรรม พบว่าครูที่มีระยะเวลาทำการสอนมานานจะเป็นครูที่ยอมรับนวัตกรรมน้อยและเป็นบุคคลที่มีอุปสรรคมากที่สุดในการนำนวัตกรรมมาใช้ในโรงเรียน

บุญนิตย์ ไวลูก (นุชนารถ ธาตุทอง. 2539 : 34 ; อ้างอิงจาก บุญนิตย์ ไวลูก. 2522 : 147 – 148) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสนใจของครูประถมศึกษาในการนำนวัตกรรมทางการศึกษาเข้ามาใช้ในการสอน พบว่า ครูที่มีระยะเวลาทำการสอนน้อยมีความตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของนวัตกรรมมากกว่าครูที่ทำการสอนมานาน

วิชัย เอียดบัว (นุชนารถ ธาตุทอง. 2539 : 34 ; อ้างอิงจาก วิชัย เอียดบัว. 2534 : 176) พบว่า ครูที่มีระยะเวลาทำการสอนน้อยจะมีเจตคติในการยอมรับนวัตกรรมด้านความตระหนัก การแสวงหาความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีระยะเวลาทำการสอนมากทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย

จากที่ได้กล่าวมา จะเห็นว่า อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน สุขภาพจิต บุคลิกภาพ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อเจตคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู ฉะนั้นควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นดังกล่าว เพื่อจะได้นำข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุง พัฒนาการ ในด้านการปฏิรูปในการปฏิบัติหน้าที่ของครู ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรด้านส่วนตัวนี้เป็นตัวแปรหนึ่งในงานวิจัยครั้งนี้

2.2.2.2 ตัวแปรด้านครอบครัว

2.2.2.2.1 ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว

จันทร์เพ็ญ คุปต์กาญจนากุล (2526) ได้ศึกษาความพึงพอใจในชีวิตสมรส กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 310 คน พบว่าความคิดตรงกันของคู่สมรสในบทบาทด้านการจัดการเงินของครอบครัว การตัดสินใจปัญหาของครอบครัว การอบรมเลี้ยงดูบุตร การแบ่งเบาภาระงานบ้าน และการหาเลี้ยงครอบครัว มีผลกระทบบต่อความพึงพอใจในชีวิตสมรสมากที่สุด

โสภา สปีลมันน์และคณะ (2536) ได้ศึกษารูปแบบของครอบครัวไทยที่พึงปรารถนา ในสังคมเมือง โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 90 คน พบว่า ปัจจัยภาระด้านการเงิน บ้านและที่ดิน ตำแหน่งหน้าที่การงาน การช่วยเหลือดูแลญาติพี่น้องมีความสำคัญเรียงตามลำดับ

2.2.2.2.2 สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัว

วัชร คลายนาทร (เดือนใจ สกุลหอม 2539 : 21 ; อ้างอิงจาก วัชร คลายนาทร. 2526 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทในการหาเลี้ยงครอบครัวการใช้อำนาจระหว่างคู่สมรสในกรุงเทพมหานคร เมื่อปี 2526 มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาความเกี่ยวข้องระหว่างบทบาทของคู่สมรสในการหาเลี้ยงครอบครัว กับการใช้อำนาจระหว่างคู่สมรสในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของครอบครัวในสังคมเมือง ผลการศึกษาพบว่าบทบาทในทางเศรษฐกิจของคู่สมรสมีความเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจระหว่างคู่สมรส ในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของครอบครัว และการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการหาเลี้ยงครอบครัวของคู่สมรส ย่อมส่งผลกระทบไปถึงลักษณะการใช้อำนาจระหว่างคู่สมรส

วรรณภา ลำเจียกเทศ (2530) ศึกษาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ในครอบครัวในทัศนะของสตรีที่มารับบริการจากศูนย์วิจัยการวางแผนครอบครัวโรงพยาบาลศิริราช โดยศึกษาความสัมพันธ์ในครอบครัวระหว่างบิดา มารดา และบุตร พบว่าในด้านความรู้สึกที่มีต่อกัน มีความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นไปด้วยดี ส่วนการทำกิจกรรมร่วมกันกับบุตรมีน้อย ซึ่งสาเหตุมาจากปัญหาเรื่องเศรษฐกิจครอบครัว การไม่เข้าใจในการดำเนินชีวิตคู่ และการทำงานนอกบ้านที่ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาให้กัน

2.2.2.2.3 สถานภาพสมรส

สุธรรม ประทานทรัพย์ (2520 : 46-48) ได้ศึกษาปัญหาส่วนตัวและสภาพการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา พบว่าครูโสดประสบปัญหาด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างจากครูที่สมรสแล้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอุโฆษ ปันสุวรรณ (2523 : 51-52) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงาน และสุขภาพจิตครูอาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองศึกษาพิเศษ พบว่าสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของครู ทั้งโสดและสมรสแล้วไม่แตกต่างกัน

สิริพงษ์ ศรีตุลา (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในชีวิตสมรสของข้าราชการตำรวจในเขตจังหวัดสมุทรปราการพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานนอกบ้านของคู่สมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในชีวิตสมรส ต่อปัจจัยระหว่างการสมรสที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของคู่สมรส ในชีวิตสมรส

จากงานวิจัยที่ได้กล่าวไว้แล้วในข้างต้นจะเห็นได้ว่า ตัวแปรด้านครอบครัวเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญยิ่งต่อการทำงาน ของครู เพราะครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นกำลังใจต่อการทำงานของครู ซึ่งผู้วิจัยได้นำ ตัวแปรในเรื่องของ ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัว สถานภาพสมรส

2.2.1.3 ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

2.2.2.3.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียน

ศรีพรรณ อุประคำ (ศรีพรรณ อุประคำ. 2511 : 134) ได้วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการใช้สื่อการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือ ได้สรุปผลการค้นคว้าว่า ครูทุกคนชอบใช้อุปกรณ์การสอน เพราะอุปกรณ์การสอนช่วยให้เด็กสนใจเรียนและตั้งใจเรียนมากขึ้น บางครั้งครูไม่ชอบใช้อุปกรณ์การสอนเพราะไม่มีเวลาว่างพอที่จะเตรียม

วิชิต สุวรรณรัตน์ (วิชิต สุวรรณรัตน์. 2513 : 99) ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเลือกการผลิตและการสื่อการศึกษาเพื่อใช้สอนของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่าปัญหาสำคัญอันดับแรกคือ สภาพความเหมาะสมของห้องเรียนในการใช้อุปกรณ์และสื่อการสอนปัญหาสำคัญรองลงมาคือ ทักษะการใช้สื่อการสอนประเภทเครื่องมือ

มาลินี แซ่เตื่อง (2534 : 62) ได้ศึกษา เจตคติของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า อาจารย์ที่มเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพในด้านคุณธรรมวิชาชีพและด้านศรัทธาวิชาชีพ และมีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง

มันทนา แขวงโสภา (2538 : 127 –138) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมวิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ กระทรวงสาธารณสุข ใจเจตคติของผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษา พบว่า ผู้บริหารอาจารย์และนักศึกษามีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในด้านบริหาร ด้านการเรียนการสอน ด้านให้บริการแก่นักศึกษา ด้านการสังคมในกลุ่มเพื่อน ด้านกิจกรรมนักศึกษา และสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่อยู่ในระดับปานกลาง

กิตติ คุ่มชาติ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญชัย ศรีทอง (2529 : 67 – 77) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู และปรีชา พันธุ์จำเริญ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย พบว่า ขวัญและกำลังใจทางด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

2.2.2.3.2 สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน

สงคราม เสี่ยงมพิทตร์ (2523 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของรองสารวัตรสังกัดกองพลและในสังกัดสถานีตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงแข นรัศยา (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง

ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนในเขตการศึกษา 3 พบว่า องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลทำให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ

อำนาจ เตชะสุข (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7 จากการสร้างเครื่องมือ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยด้านค่าจูงที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 47-50) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยด้านค่าจูงมีผลในการทำงานของข้าราชการครู เขตการศึกษา 9

2.2.2.3.3 สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร

ประดับ ชันทองทิพย์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานครูเทศบาล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตเทศบาลจังหวัดลพบุรี พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูเทศบาลในจังหวัดลพบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรวง เวชสิทธิ์ (2528 : 76) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานส่งกำลังบำรุงของนายทหารที่ผ่านหลักสูตรโรงเรียนส่งกำลังบำรุงทหารบก พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจสูงสุดต่อปัจจัยความรู้เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา

รัตนไทร พรหมพวง (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลพบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมทุกขนาดของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ภายใต้อัตราประกอบ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านการยอมรับความคิดเห็นของครู ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการแสดงความสามารถและด้านการนำโดยอาศัยความร่วมมือ

ดังนั้นจะเห็นได้จากงานวิจัยต่างๆ ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีผล เป็นตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู และจากตัวแปรทั้ง 3 ด้านมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู เพราะถ้าครูมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานก็ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีและทำให้การปฏิรูปการศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

3. เอกสารเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1

ที่ตั้ง

โรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในเขตการศึกษา 2 อำเภอ คืออำเภอเมือง และอำเภอบางกรวย ของจังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 10 โรงเรียน ดังนี้

- 1) โรงเรียนรัตนาธิเบศร์
- 2) โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม
- 3) โรงเรียนศรีบุญยานนท์
- 4) โรงเรียนสตรีนนทบุรี
- 5) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนา
- 6) โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์
- 7) โรงเรียนนนทบุรีพิทยาคม
- 8) โรงเรียนมัธยมวัดเพลง
- 9) โรงเรียนบดินทรเดชาสิงห์ สิงหเสนี
- 10) โรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี

กลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษนนทบุรี เขต 1

1. กลุ่มอำนวยการ

บทบาทหน้าที่ของกลุ่มงาน

1. งานบริหารงานทั่วไป
2. งานประชาสัมพันธ์
3. งานประสานงาน
4. งานบริหารการเงินและสินทรัพย์

2. กลุ่มบริหารงานบุคคล

บทบาทหน้าที่ของกลุ่มงาน

1. งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
4. งานพัฒนาบุคลากร
5. งานวินัยและนิติการ
6. งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่

3. กลุ่มนโยบายและแผน

บทบาทหน้าที่ของกลุ่มงาน

1. งานข้อมูลสารสนเทศ
2. งานนโยบายและแผน
3. งานวิเคราะห์งบประมาณ
4. งานติดตามประเมินผลและรายงาน
5. งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

บทบาทหน้าที่ของกลุ่มงาน

1. งานส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา
2. งานส่งเสริมกิจการนักเรียน
3. งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ กองทุนเพื่อการศึกษา
4. งานส่งเสริมกิจการพิเศษ

5. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

บทบาทหน้าที่ของกลุ่มงาน

1. งานส่งเสริมข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเอกชน
2. งานส่งเสริมและดำเนินการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา
3. งานส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
4. งานส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน
5. งานส่งเสริมด้านการอุดหนุน กองทุนสวัสดิการ

6. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

บทบาทหน้าที่ของกลุ่มงาน

1. งานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. งานวัดและประเมินผลการศึกษา
3. งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา
4. งานนิเทศติดตาม ประเมินผล ระบบบริหาร และการจัดการศึกษา
5. งานพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
6. งานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา

7. หน่วยตรวจสอบภายใน

บทบาทหน้าที่ของกลุ่มงาน

1. งานตรวจสอบการเงินและบัญชี

2. งานตรวจสอบการดำเนินงาน
8. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
บทบาทหน้าที่ของกลุ่มงาน
 1. งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัยพัฒนา นวัตกรรมการบริหาร
 2. งานระบบข้อมูลสารสนเทศ
 3. งานการประสานการตรวจราชการ
 4. งานติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน สพท.นนทบุรี เขต 1
 5. งานส่งเสริม สนับสนุน การสร้างองค์ความรู้และเทคนิควิชาชีพในการบริหาร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

เป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ใน โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำนวน 914 คน

~~กลุ่มตัวอย่าง~~

เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2547 จำนวน 209 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ของยามาเน่ (Yamane. 1970 : 580-581) ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากร โดยใช้ขนาดโรงเรียนและเพศเป็นชั้นของการสุ่ม (Strata) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยแบ่งโรงเรียนตามขนาดโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มี 10 โรงเรียน ดังต่อไปนี้คือ

1.1 โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียน 3,200 คน) มี 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โรงเรียนสตรีนนทบุรี โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ โดยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2 โรงเรียน และใช้เป็นกลุ่ม Try out 1 โรงเรียน

1.2 โรงเรียนขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน 2,700 คน) มี 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนรัตนวิเชียร โรงเรียนศรีบุญยานนท์ โรงเรียนนนทบุรีพิทยาคม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการบางใหญ่ โรงเรียนเทพศิรินทร์นนทบุรี โดยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง 3 โรงเรียน และใช้เป็นกลุ่ม Try out 2 โรงเรียน

1.3 โรงเรียนขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียน 1,600 คน) มี 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนมัธยมวัดเพลง นนทบุรี โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี

2. ผู้วิจัยได้ทำการประมาณกลุ่มตัวอย่างได้ 209 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane. 1987) โดยใช้สัดส่วนประชากร : กลุ่มตัวอย่าง = 3 : 1 ผู้วิจัยจึงสุ่มตัวอย่างได้ดังนี้ ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 89 คน เป็นข้าราชการครูชายจำนวน 18 คน และข้าราชการครูหญิง จำนวน 71 คน ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 98 คน เป็นข้าราชการครูชาย จำนวน 27 คน และข้าราชการครูหญิง จำนวน 71 คน และข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 22 คน เป็นข้าราชการครูชาย จำนวน 9 คน และข้าราชการครูหญิง จำนวน 13 คน

ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาด โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	โรงเรียน	จำนวน		โรงเรียน	จำนวน	
		ชาย	หญิง		ชาย	หญิง
ใหญ่	โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม	35	95	โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ โรงเรียนสตรีนนทบุรี	9	32
	โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์	27	102			
	โรงเรียนสตรีนนทบุรี	26	119			
รวม	3	88	316	2	18	71
กลาง	โรงเรียนรัตนาธิเบศร์	24	82	โรงเรียนรัตนาธิเบศร์ โรงเรียนศรีบุญยานนท์ โรงเรียนนนทบุรีพิทยาคม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการบางใหญ่ โรงเรียนเทพศิรินทร์นนทบุรี	8	27
	โรงเรียนศรีบุญยานนท์	25	88			
	โรงเรียนนนทบุรีพิทยาคม	14	46			
	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา	25	60			
	พัฒนาการบางใหญ่					
	โรงเรียนเทพศิรินทร์นนทบุรี	24	58			
รวม	5	112	334	3	27	71
เล็ก	โรงเรียนมัธยมวัดเพลง นนทบุรี	6	11	โรงเรียนมัธยมวัดเพลง นนทบุรี โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี นนทบุรี)	2	4
	โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี นนทบุรี)	20	27			
รวม	2	26	38	2	9	13
รวมทั้ง หมด	10	226	688	7	54	155
		914			209	

➤ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูในยุคปฏิรูปการศึกษา
 ในโรงเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนเขตการศึกษา 1 จังหวัด
 นนทบุรี แบ่งออกเป็น 9 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
 ตอนที่ 2 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทยจีไอเอชคิว (Thai GHQ-60)

- ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามการระดมความคิดข้อต่อครอบครัว
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน
- ตอนที่ 9 แบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพ
- ตอนที่ 10 แบบสอบถามด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา

วิธีสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครู ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และ ประสบการณ์การทำงาน รายได้

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ โปรดทำเครื่องหมาย ลง
ใน ☐ และ เติมข้อความลงในช่องว่าง.....ที่ตรงกับลักษณะของท่าน ตามความเป็นจริงใน
ปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ.....ปี

3. วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

5. รายได้.....บาท/เดือน

6. สถานภาพ

☐ โสด☐ สมรส☐ หม้าย

7. ตำแหน่งในปัจจุบัน

☐ อาจารย์ 1☐ อาจารย์ 2☐ อาจารย์ 3

ตอนที่ 2 แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จีเอชคิว (Thai GHQ-60 = Thai General Health Questionnaire 60)

2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารงานวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

2.2 ผู้วิจัยได้นำแบบคัดกรองของสุขภาพจิตไทย จีเอชคิว (Thai GHQ-60) ของเดวิด โกลด์เบิร์ก และพอล วิลเลียมส์ (David Goldberg and Paul Williams 1988) แปลเป็นภาษาไทยโดยนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และ คณะภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์รามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ทดลองใช้กับข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น .9475 แบบสอบถามไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ = Thai General Health Questionnaire 60) ประกอบด้วยคำถาม 60 ข้อ เป็นแบบคัดกรองปัญหาสุขภาพจิตเบื้องต้น ไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ลงใน ☐ ที่ใกล้เคียงกับสภาพของสุขภาพจิตของท่านในปัจจุบันหรือในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

แบบคัดกรองสุขภาพจิต

ในระยะที่ผ่านมา ท่าน...

1. สามารถมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ได้

☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก

2. รู้สึกสบาย และมีสุขภาพดี

☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก

3. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา

☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนการคิดแบบ Thai GHQ-SCORE คือ 0-0-1-1

ผู้ที่ตอบ 2 ข้อแรก จะได้คะแนน 0 คะแนน

ผู้ที่ตอบ 2 ข้อหลัง จะได้คะแนน 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนน 0-11 คะแนน สุขภาพจิตดี

คะแนน 12 คะแนนขึ้นไป สุขภาพจิตบกพร่อง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

3.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารงานวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

3.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถาม ของสุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544 : 56-57), สดับและคนอื่น ๆ (อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล. 2533 : 162; อ้างอิงจาก Strube and Others. 1987) ซึ่งได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามบุคลิกภาพของ เจนกินส์ ได้

3.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพของข้าราชการครูในยุคปฏิรูปการศึกษา สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้ข้อมูล 3.1 และ 3.2

แบบสอบถามชุดนี้ใช้ประเมินบุคลิกภาพของข้าราชการครูในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงข้อความให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างโดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) ประกอบด้วย จริงที่สุด, จริง, จริงบ้าง, จริงน้อย, จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างของแบบสอบถาม

คำชี้แจง	โปรดทำเครื่องหมาย	ลงใน ☐ ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาว่า
จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
<u>0</u>	ท่านรู้สึกว่าการต้องทำสิ่งต่างๆ อย่างรวดเร็วแข่งกับเวลา.....					
<u>00</u>	เมื่อท่านต้องส่งงานท่านมักจะส่งไม่ตรงเวลา.....					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)		ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)	
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์ในการแปลความหมายของบุคลิกภาพ (อัจนว วงษ์วัฒนมงคล. 2533 : 57-58)

ผู้ที่ได้คะแนน	51-100	มีบุคลิกภาพแบบเอ
ผู้ที่ได้คะแนน	20-50	มีบุคลิกภาพแบบบี

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการประเมินความรับผิดชอบต่อครอบครัวของข้าราชการครูในยุครัฐบาลการศึกษา

4.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาจากนิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความรับผิดชอบต่อครอบครัว

4.2 วิจัยศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินความรับผิดชอบต่อครอบครัว ของ เกษสุดา ต้นขุน (2545 : 97) และศึกษาแบบสอบถามบทบาทในงานและครอบครัวของสุพจน์ พันธุ์นิยะ (2542 : 118) บทบาทในงานและครอบครัวของสุพจน์ พันธุ์นิยะ (2542 : 118) และนำมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถามการประเมินความรับผิดชอบต่อครอบครัวให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

4.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามการประเมินความรับผิดชอบต่อครอบครัวของข้าราชการครูในยุครัฐบาลการศึกษา ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้ข้อมูล 4.1 และ 4.2

แบบสอบถามชุดนี้ใช้ประเมินการยอมรับผิดชอบต่อครอบครัวของข้าราชการครูโดยเป็นแบบมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) ประกอบด้วยจริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ☐ ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	รู้สึกลำบากใจที่ต้องรับผิดชอบรายจ่ายของครอบครัวของท่าน.....					
00	สมาชิกทุกคนในบ้านไว้วางใจท่านที่หาสิ่งจำเป็นมาให้ครอบครัวท่าน.....					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)		ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)	
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์ 2530 : 79)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75 - 5.00 หมายถึง มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 – 3.74 หมายถึง มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.25 หมายถึง มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวน้อย

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว

5.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาจากนิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามบทบาทในงานและครอบครัวของสุพจน์ พันธุ์ยะ (2542 : 118) โดยนำมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัวให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

5.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัวให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้ข้อมูลจากข้อ 5.2 และ 5.3

แบบสอบถามชุดนี้ใช้ประเมินสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) ประกอบด้วยจริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง	โปรดทำเครื่องหมาย	ลงใน ☐ ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
โดยพิจารณาว่า		
จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	<u>พฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัว</u>					
	<u>ปฏิบัติต่อท่าน</u>					
	คนในครอบครัวของท่านชักถาม					
00	เกี่ยวกับการทำงานของท่าน.....					
	<u>พฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติต่อสมาชิก</u>					
	<u>ใดครอบครัว</u>					
	ข้าพเจ้าชอบเล่าชีวิตในแต่ละวันให้					
	สมาชิกในครอบครัวฟัง.....					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
(คะแนน)		(คะแนน)	
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์ 2530 : 79)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75 - 5.00 หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัวระดับดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 - 3.74 หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัวระดับดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 2.25 หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัวระดับไม่ดี

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

6.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยและนิตยภัตพิเศษที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

6.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน ของ

สุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544 : 63-65) ซึ่งได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากทัศนะของนักการศึกษาที่มีต่อเพื่อนร่วมงานของอเนก สงสุวรรณ (2530 : 44) ซึ่งพัฒนาแบบสอบถามมาจากการสำรวจทัศนะของนักการศึกษาที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานของแมสแลช แจ็คสัน และชวับ (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544 : 63-65 ; อ้างอิงจาก อเนก สงสุวรรณ. 2530 ; อ้างอิงจาก Maslach, Jackson and Schwab. 1986) และนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

6.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้ข้อมูลจากข้อ 6.2 และ 6.3

แบบสอบถามชุดนี้ใช้ประเมินสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน โดยเป็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคอร์ท (Likert Rating Scal) ประกอบด้วยจริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง	โปรดทำเครื่องหมาย	ลงใน ☐ ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
โดยพิจารณาว่า		
จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	<u>พฤติกรรมที่เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อท่าน</u>					
	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ.....					
00	<u>พฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน</u>					
	ท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง.....					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์ 2530 : 79)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75 - 5.00	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานระดับดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 - 3.74	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานระดับดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 2.25	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานระดับไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร

7.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยและนิตยภัตพิเศษที่เกี่ยวข้องกับสัมพัภาพ

ระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร

7.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร ของ สุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544 : 63-65) และชิตหทัย ผลานันท์ (2541 : 47 - 48) โดยนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิตยภัตพิเศษ

7.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหารให้สอดคล้องกับนิตยภัตพิเศษโดยใช้ข้อมูลจากข้อ 7.2 และ 7.3

แบบสอบถามชุดนี้ใช้ประเมินสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร โดยเป็นมีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) ประกอบด้วยจริงที่สุด, จริง, จริงบ้าง, จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ☐ ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

จริงที่สุด หมายถึง ตรงกับความความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ตรงกับความความเป็นจริงของท่านมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ตรงกับความความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ตรงกับความความเป็นจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ตรงกับความความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร					
	พฤติกรรมที่ผู้บริหารปฏิบัติท่าน					
	ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหาร.....					
00	พฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติต่อผู้บริหาร					
	ท่านให้ความร่วมมือในนโยบายของผู้บังคับบัญชา.....					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)		ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)	
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์ 2528 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75 - 5.00 หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหารระดับดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 - 3.74 หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหารระดับดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 2.25 หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหารระดับไม่ดี

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

8.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

8.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ของ สุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544 : 63-65) และชิตหทัย ผลานันท์ (2541 : 47 - 48) โดยนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

8.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหารให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้ข้อมูลจากข้อ 8.2 และ 8.3

แบบสอบถามชุดนี้ใช้ประเมินสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร โดยเป็น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) ประกอบด้วยจริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ☐ ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	พฤติกรรมที่นักเรียนปฏิบัติต่อท่าน นักเรียนไม่ให้ความร่วมมือเวลาที่ทำการ กรรมร่วมกับท่าน.....					
00	พฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติต่อนักเรียน ท่านช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาได้ไม่ เต็มที่.....					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530 : 79)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75 - 5.00 หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนระดับดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 - 3.74 หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนระดับดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 2.25 หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนระดับไม่ดี

ตอนที่ 9 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในยุครัฐบาลการศึกษา

9.1 ผู้วิจัยได้ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในยุครัฐบาลการศึกษา

9.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถาม ของวาริน แซ่ตัน (2543 : 118) และ สุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544 : 60 -61) และนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

9.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในยุครัฐบาลการศึกษาให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ โดยใช้ข้อมูล 9.1 และ 9.2

แบบสอบถามชุดนี้ใช้ประเมินสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเป็นแบบชนิดเลือกตอบตามความคิดของผู้ตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) ประกอบด้วยจริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ☐ ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	<u>ห้องเรียน อาคาร สถานที่</u>					
	ห้องเรียนมีความเป็นระเบียบ.....					
	<u>วัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน</u>					
00	โรงเรียนมีอุปกรณ์การเรียนเพียงพอ.....					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)		ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)	
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์ 2528 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.75 - 5.00	หมายถึง	มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ดี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.26 - 3.74	หมายถึง	มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 2.25	หมายถึง	มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ดี

ตอนที่ 10 แบบสอบถามทัศนคติของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุครัฐ การศึกษา

1.01 ผู้วิจัยได้ศึกษาจากนามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามทัศนคติของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุครัฐการศึกษา

10.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของซิดนีย์ ผลานันท์ (2541 : 101-106) และแบบสำรวจทัศนคติของนักการศึกษาที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานของแมลลิสเลซ แจ็คสันและชว็บ (ศักดิ์ชัย นิธิฤทธิ์.2532 : 70 ; อ้างอิงจาก อเนก สงสุวรรณ. 2530 ; อ้างอิงจาก Maslach, Jackson and Schwab. 1986) และนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

10.3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามทัศนคติของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุครัฐการศึกษาให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้ข้อมูล 10.1 และ 10.2

แบบสอบถามชุดนี้ใช้ประเมินทัศนคติของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุครัฐการศึกษาโดยเป็นแบบชนิดเลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน

1. ด้านความคิด
2. ด้านความรู้สึก
3. ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

1. ด้านความคิด

คำชี้แจง	โปรดทำเครื่องหมาย	ลงใน ☐ ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
โดยพิจารณาว่า		
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยบ้างพอสมควร
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ด้านความคิด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
0	การปฏิบัติงานของท่านหนัก เกินกว่าท่านทำได้.....					

2. ด้านความรู้สึก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ☐ ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
โดยพิจารณาว่า

มากที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านบ้างพอสมควร
น้อย	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ด้านความรู้สึก

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ท่านรู้สึกสับสนต่อนโยบายการ ปฏิรูปการศึกษา.....					

3. ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ☐ ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
โดยพิจารณาว่า

เป็นประจำ	หมายถึง	ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านเป็นประจำ
บ่อยครั้ง	หมายถึง	ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านทำเกือบเป็นประจำ
บางครั้ง	หมายถึง	ตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างไม่บ่อยนัก
นานๆครั้ง	หมายถึง	ตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้ง
น้อยครั้งที่สุด	หมายถึง	ตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้งมากจนเกือบไม่ตรงเลย

ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

ข้อ	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	น้อยครั้งที่สุด
0	ท่านศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับการศึกษาใหม่ๆให้กับตนเองเสมอ.....					

เกณฑ์การให้คะแนนทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในยุคปฏิรูปการศึกษาทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความคิด ด้านความรู้สึก ด้านแนวโน้มแสดงพฤติกรรม มีดังนี้

ข้อความที่มีความหมายทางบวก	ข้อความที่มีความหมายทางลบ
(คะแนน)	(คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง มากที่สุด และเป็นประจำ 5	1
เห็นด้วย มาก และ บ่อยครั้ง 4	2
ไม่แน่ใจ ปานกลาง และบางครั้ง 3	3
ไม่เห็นด้วย น้อย และ นานๆครั้ง 2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง น้อยที่สุด และ น้อยครั้งที่สุด 1	5

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์ 2528 : 9)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 2.49	หมายถึง ครูมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 - 3.49	หมายถึง ครูมีทัศนคติปานกลางต่อการปฏิบัติหน้าที่
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 - 5.00	หมายถึง ครูมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรณรัตน์ พลอย เลื่อมแสง และอาจารย์ ดร. พาสณา จุฬรัตน์ ตรวจสอบหาความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตพื้นที่

การศึกษา นนทบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 100 คน จากนั้นจึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วทำสอบด้วย t-test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 20 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 1.953 - 5.642

2.2 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว จำนวน 14 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 1.945 - 3.246

5.2 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว จำนวน 20 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 1.817 - 3.108

5.3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 14 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.164 - 3.513

5.4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร จำนวน 21 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.453 - 9.812

5.5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน จำนวน 17 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.128 - 7.441

5.6 แบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพ จำนวน 18 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 1.663 - 6.499

5.7 แบบสอบถามด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา จำนวน 45 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.115 - 7.551

1.1 3.หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละฉบับดังนี้

3.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8597

3.2 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6940

3.3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9002

8.4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7209

8.5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8560

8.6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7142

3.8 แบบสอบถามด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา
ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9378

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากข้าราชการครูที่สอนอยู่ในชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 ระหว่างวันที่ 10 พฤษภาคม – 30 กรกฎาคม 2547 จำนวน 250 ฉบับ ได้รับคืนมา 209 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.60
3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาด้วยตนเอง แล้วคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบครบทุกข้อของข้าราชการครู นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมข้อมูลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for Social Science) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
4. วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

3.1 การหาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ โดยใช้ t-Test

3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

4. สถิติที่ใช้วิเคราะห์สมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแปรด้านต่าง ๆ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 วิเคราะห์ตัวแปรตัวแปรต้นส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนประชากร
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Mean squares)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของค่าพยากรณ์
b	แทน	ค่าประสมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าประสมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนดิบ ในที่นี้คือค่าสมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ของข้าราชการครู ในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนมาตรฐาน ในที่นี้ คือสมการพยากรณ์ ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ของข้าราชการครู ในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F- Distribution
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Y	แทน	ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1
X_1	แทน	เพศชาย

X ₂	แทน	เพศหญิง
X ₃	แทน	อายุ
X ₄	แทน	ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
X ₅	แทน	ระดับการศึกษาปริญญาตรี
X ₆	แทน	ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
X ₇	แทน	ประสบการณ์ในการทำงาน
X ₈	แทน	รายได้ต่อเดือน
X ₉	แทน	สถานภาพโสด
X ₁₀	แทน	สถานภาพสมรส
X ₁₁	แทน	สถานภาพหม้าย
X ₁₂	แทน	ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ 1
X ₁₃	แทน	ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ 2
X ₁₄	แทน	ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ 3
X ₁₅	แทน	สุขภาพจิต
X ₁₆	แทน	บุคลิกภาพ
X ₁₇	แทน	ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
X ₁₈	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว
X ₁₉	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน
X ₂₀	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร
X ₂₁	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน
X ₂₂	แทน	ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. วิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

การเสนอผลการวิเคราะห์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคคลงรูปการศึกษาที่เป็นกลุ่ม ประชากร โดยจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน สุขภาพจิต บุคลิกภาพ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน และทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคคลงรูปการศึกษาของข้าราชการครู

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน กับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคคลงรูปการศึกษา ของข้าราชการครู

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคคลงรูปการศึกษา ของข้าราชการครูโดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคคลงรูปการศึกษาที่เป็นกลุ่ม ประชากร โดยจำแนกตาม ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงมือปฏิบัติการศึกษาที่เป็นกลุ่ม โดยจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	54	25.8
	หญิง	155	74.2
	รวม	209	100.0
2. วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	2.4
	ปริญญาตรี	158	81.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	45	16.6
	รวม	209	100.0
3. สถานภาพ	โสด	55	26.3
	สมรส	141	67.3
	ม้าย	13	6.2
	รวม	209	100.0
4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่	อาจารย์ 1	21	10.0
	อาจารย์ 2	172	82.3
	อาจารย์ 3	16	7.7
	รวม	209	100.0

จากตาราง 2 แสดงจำนวนร้อยละของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงมือปฏิบัติการศึกษา จำนวน 209 คน โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพ และตำแหน่งในปัจจุบัน ได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงมือปฏิบัติการศึกษาส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 และเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8

2.ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงมือปฏิบัติการศึกษาส่วนใหญ่ จบการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 81.0 รองลงมาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และอันดับสุดท้ายระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

3. สถานภาพ พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงมือปฏิบัติการศึกษาส่วนใหญ่มี สถานภาพสมรส จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 และสถานภาพหม้าย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

4.ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ส่วนใหญ่ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ 2 จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 82.3 รองลงมา ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 อันดับสุดท้าย ตำแหน่งอาจารย์ 3 จำนวน 16คน คิดเป็นร้อยละ 7.7

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน สุขภาพจิต บุคลิกภาพ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน และทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครู ดังในตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน สุขภาพจิต สุขภาพจิต ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน และทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครู

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.	การแปลผล
1. อายุ	46.72	7.346	วัยกลางคน
2. ประสบการณ์ในการทำงาน	22.74	7.631	ระดับปานกลาง
3. รายได้ต่อเดือน	22754.97	6629.418	ระดับปานกลาง
4. สุขภาพจิต	6.01	9.400	ดี
5. บุคลิกภาพ	60.00	5.658	บุคลิกภาพแบบเอ
6. ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว	3.9029	.60638	ระดับดีมาก
7. สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว	4.1390	53947	ระดับดี
8. สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน	3.6794	.42224	ระดับดีพอใช้
9. สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร	3.6774	.51951	ระดับดีพอใช้
10. สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน	3.8931	.41618	ระดับดีพอใช้
11. ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน	3.6186	.52347	ระดับดีพอใช้
12. ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	3.6876	.37718	ทัศนคติทางบวก

จากตาราง 3 พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ในยุคลูปการศึกษาราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในโรงเรียนการศึกษา นนทบุรี เขต 1 ตัวแปรด้านอายุอยู่ในช่วงวัยกลางคน ตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรด้านรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรด้านสุขภาพจิตอยู่ในระดับดี ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ อยู่ในบุคลิกภาพแบบเอ ตัวแปรด้านภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวอยู่ในระดับมาก ตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัวอยู่ในระดับดีพอใช้ ตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีพอใช้ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหารอยู่ในระดับดีพอใช้ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนอยู่ในระดับดีพอใช้ ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียนอยู่ในระดับดีพอใช้ และทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลูปการศึกษาราชการครูมีทัศนคติทางบวก

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ได้ต่อเดือน สุขภาพจิต บุคลิกภาพ ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัว สถานภาพสมรส และตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน และทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลูปการศึกษาราชการครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มาวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวเป็นคู่
 ดังแสดงในตาราง 4

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	X ₂₀	X ₂₁	X ₂₂	Y
X ₁	1.000	-1.00**	.178**	.160*	-.123	.063	.088	.127	-.030	.060	-.061	-.015	.016	-.006	.017	.079	-.037	-.085	-.003	.081	-.076	.131	.038
X ₂		1.000	-.178**	-.160*	.123	-.063	-.088	-.127	.030	-.060	.061	.015	-.016	.006	-.017	-.079	.037	.095	.003	-.081	.076	-.131	-.038
X ₃			1.000	.046	-.113	.100	.934**	.821**	-.360**	.288**	.096	-.866**	.417**	.178**	.014	.082	.114	.100	.046	.043	.140*	.041	-.013
X ₄				1.000	-.303**	-.090	.040	.026	-.038	-.003	.074	-.057	.080	-.050	.003	-.005	.028	-.039	-.054	.036	-.094	-.055	-.101
X ₅					1.000	-.922**	-.100	-.101	.061	-.085	.054	.153*	.028	-.213**	-.004	-.020	-.002	.075	.061	.026	.059	.100	-.014
X ₆						1.00	.088	.095	-.049	.090	-.087	-.136*	-.062	.243**	.003	.023	-.009	-.063	-.042	-.042	-.024	-.082	.055
X ₇							1.000	.856**	-.361**	.301**	.074	-.653**	.366**	.213**	.047	.048	.089	.080	.033	-.031	.124	.019	-.056
X ₈								1.000	-.297**	.280**	-.002	-.614**	.240**	.351**	.091	.044	.063	.004	-.028	-.070	.063	.023	-.037
X ₉									1.00	-.861**	-.154*	.342**	-.235**	-.049	-.055	-.031	-.246**	-.144*	-.065	-.060	-.169*	-.037	-.045
X ₁₀										1.000	-.371**	-.277**	.160*	.085	.064	.063	.180**	.087	.050	.058	.127	.042	-.009
X ₁₁											1.000	-.086	.199	-.074	-.024	-.067	.102	.094	.021	-.022	.061	-.013	.100
X ₁₂												1.000	-.721**	-.096	.010	-.087	-.048	-.145*	-.007	.015	-.076	-.030	.007
X ₁₃													1.000	-.621**	-.007	.084	.080	.170*	.066	-.039	.087	.045	-.050
X ₁₄														1.000	.000	-.022	-.060	-.079	-.086	.039	-.054	-.031	.064
X ₁₅															1.000	-.137*	.014	-.153*	-.264**	-.315**	-.100	-.369**	-.356**
X ₁₆																1.000	.034	.107	.011	.120	.149*	.171*	.095
X ₁₇																	1.000	.317**	.250**	.146*	.251*	.120	.183**
X ₁₈																		1.000	.418**	.334**	.518*	.178**	.370**
X ₁₉																			1.000	.378**	.365*	.216**	.352**
X ₂₀																				1.000	.476*	.500**	.585**
X ₂₁																					1.000	.398**	.557**
X ₂₂																						1.000	.463**
Y																							1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ตัวแปร ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบครอบครัว (x_{17}) สัมพันธภาพระหว่างครูกับครอบครัว (x_{18}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (x_{19}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร (x_{20}) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน (x_{21}) และลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน (x_{22})

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญ .01 มี 1 ตัวแปร คือ สุขภาพจิต (x_{15})

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 15 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (x_1) เพศหญิง (x_2) อายุ (x_3) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (x_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (x_5) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (x_6) ประสบการณ์การทำงาน (x_7) รายได้ (x_8) สถานภาพโสด (x_9) สถานภาพสมรส (x_{10}) สถานภาพหม้าย (x_{11}) อาจารย์ 1 (x_{12}) อาจารย์ 2 (x_{13}) อาจารย์ 3 (x_{14}) บุคลิกภาพ (x_{16})

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นคว้าตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตารางที่ 5 และ ตาราง 6

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	4	14.136	3.534	46.646**
Residual	204	15.456	.076	
Total	208	29.592		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์จำนวน 4 ตัวแปรที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในผลการวิเคราะห์ในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE _b	R	R ²	F
X ₂₀	.227	.047	.312	.585	107.709**
X ₂₀ X ₂₁	.306	.053	.338	.665	81.748**
X ₂₀ X ₂₁ X ₁₅	.122	.047	.139	.681	59.035**
X ₂₀ X ₂₁ X ₁₅ X ₂₂	.102	.043	.142	.691	46.646**
R = .691					
R ² = .467					
SE = .275					
a = 1.201					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 ตัวแปร เรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร (x₂₀) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (x₂₁) สุขภาพจิต (x₁₅) และลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน (x₂₂) ตามลำดับโดยตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้ง 4 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความหมายความแปรปรวนทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 46.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการดังนี้

ในการสร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครู โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ มาเขียนสมการได้ดังนี้คือ

6.1 สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครู ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.201 + .227 X_{20} + .306 X_{21} + .122 X_{15} + .105 X_{22}$$

6.2 สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครู ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .312 X_{20} + .338 X_{21} + .139 X_{15} + .142 X_{22}$$

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน กับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ของทัศนคติ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษนนทบุรี เขต 1
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2547 จำนวน 914 คน เป็นข้าราชการครูชายจำนวน 226 คน และข้าราชการครูหญิง จำนวน 688 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าสอนนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2547 คน เป็นครูชายจำนวน 54 คน และครูหญิง จำนวน 155 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ด้วยความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ของยามาเน่ (Yamane, 1967 : 887-889) โดยใช้ขนาดโรงเรียน และเพศ เป็นชั้น (Strata)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ตอนดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| ตอนที่ 1 | แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และตำแหน่งในปัจจุบัน |
| ตอนที่ 2 | แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว (Thai GHQ-60) จำนวน 60 ข้อ |
| ตอนที่ 3 | แบบทดสอบบุคลิกภาพ จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .8597 |
| ตอนที่ 4 | แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว จำนวน 7 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6940 |
| ตอนที่ 5 | แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9002 |
| ตอนที่ 6 | แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 14 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7209 |
| ตอนที่ 7 | แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร จำนวน 21 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8560 |
| ตอนที่ 8 | แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน จำนวน 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7142 |
| ตอนที่ 9 | แบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน จำนวน 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8663 |
| ตอนที่ 10 | แบบสอบถามด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา จำนวน 45 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9378 |

การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 ระหว่างวันที่ 15 มิถุนายน – 31 กรกฎาคม 2547 จำนวน 250 ฉบับ ได้รับคืนมาและนำคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 209 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.60

3. ผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation)
3. วิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

➤สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ตัวแปร ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบครอบครัว (x_{17}) สัมพันธภาพระหว่างครูกับครอบครัว (x_{18}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (x_{19}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร (x_{20}) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน (x_{21}) และลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน (x_{22})

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญ .01 มี 1 ตัวแปร คือ สุขภาพจิต (x_{15})

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 15 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (x_1) เพศหญิง (x_2) อายุ (x_3) ระดับการต่ำกว่าปริญญาตรี (x_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (x_5) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (x_6) ประสบการณ์การทำงาน (x_7) รายได้ (x_8) สถานภาพโสด (x_9) สถานภาพสมรส (x_{10}) สถานภาพหม้าย (x_{11}) อาจารย์ 1 (x_{12}) อาจารย์ 2 (x_{13}) อาจารย์ 3 (x_{14}) และบุคลิกภาพ (x_{16})

4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 ตัวแปร เรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร (x_{20}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (x_{21})

สุขภาพจิต (x_{15}) และลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน (x_{22}) ตามลำดับ โดยตัวแปร ทั้ง 4 ตัวสามารถช่วยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 46.70

5. สมการพยากรณ์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.201 + .227 X_{20} + .306 X_{21} + .122 X_{15} + .105 X_{22}$$

5.2 สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .312 X_{20} + .338 X_{21} + .139 X_{15} + .142 X_{22}$$

อภิปรายผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สรุปข้างต้น พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะความรับผิดชอบรอบคอบ (x_{17}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับครอบครัว (x_{18}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (x_{19}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร (x_{20}) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน (x_{21}) และลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน (x_{22})

1.1 ภาวะความรับผิดชอบรอบคอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีภาวะความรับผิดชอบรอบคอบ มีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ การที่ข้าราชการครูได้ดูแลสมาชิกในครอบครัว อันเป็นบุคคลใกล้ชิดและเป็นที่รัก ทำให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ มีความรู้สึกเต็มใจ และมีอบอุ่นใจ เกิดความผูกพันกับสมาชิกในครอบครัว จึงส่งผลทำให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษามีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา

1.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพดีกับสมาชิกในครอบครัว มีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ การให้กำลังใจช่วยเหลือแก่สมาชิกในครอบครัวทุก ๆ ด้าน ให้ความรัก รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับสมาชิกในครอบครัว การให้ความสำคัญในวันต่าง ๆ อีกทั้งสมาชิกในครอบครัว ยอมรับความคิดเห็น รับรู้เรื่องราว ๆ และขอคำปรึกษาเมื่อมีปัญหาจากข้าราชการครู ซึ่งเป็นการสร้างความรู้สึกร่วมกัน ทำให้มีความสุขร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซัสส์แมน และ บุษชินเนล. (ผจงจิตต์ พิทักษ์ภากร. 2543 : 114 อ้างอิงจาก ; Sussman and Burchinal 1969) ได้ทำการศึกษาศักยภาพสนับสนุนทางสังคมในสังคมตะวันออกพบว่า การแสดงออกโดยการให้ความช่วยเหลือกันทุกรูปแบบกิจกรรมในหมู่ญาติ การเลี้ยงดูเด็ก การให้คำปรึกษา การรักษาพยาบาล กิจกรรมเหล่านี้ช่วยให้ครอบครัวสามารถฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงานได้ดี และทำให้เกิดความมั่นคงในครอบครัวและยั่งยืน นันทวโนยาน (2539 : 36) ได้กล่าวว่าครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียน นักศึกษามากที่สุด สัมพันธภาพในครอบครัวจึงมีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อความสนใจในอาชีพและการตัดสินใจเลือกอาชีพ

1.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะได้รับจะได้รับความร่วมมือในการทำงาน ได้รับความช่วยเหลือในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวไม่มีการแตกแยก ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าด้วยความจริงใจ และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่น การทำงานจึงมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของทวีป อภิสิทธิ์ (2532 : 23-24) ที่ศึกษาพบว่าสัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงาน ทำให้งานขาดคุณภาพ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ขาดความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน

1.4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพดีกับผู้บริหารมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารนั้น จะได้รับความร่วมมือ การให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำในการทำงาน อีกทั้งสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของพระราชบัญญัติการศึกษา 2542 และนโยบายของผู้บริหาร การให้ความเคารพนับถือด้วยความจริงใจ ย่อมทำให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษามีคุณภาพ และยังมีคุณธรรม ไม่ยึด

ตนเองเป็นสำคัญ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ ยอมรับฟังความคิดเห็น มีความเป็นกันเอง สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือแนะนำในเรื่องที่ยังไม่เข้าใจให้กับข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาจึงมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพัสนธิ์ สุขสาโรจน์ (2545 : 66) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนมีความบกพร่องทางการได้ยิน ผลการวิจัยพบว่าสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาดี ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย หากสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารไม่ดี ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมาก

1.5 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพดีกับนักเรียน มีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ให้ความรัก ความเอ็นดู ความเอาใจใส่ อบรมสั่งสอน ให้คำปรึกษาแนะนำทั้งด้านส่วนตัว และด้านการเรียนกับนักเรียน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ย่อมทำให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่กับนักเรียนมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ในขณะที่เดียวกันถ้านักเรียนให้ความเคารพเชื่อฟัง ซักถามเมื่อมีข้อสงสัยหรือมีปัญหา ช่วยเหลืองานตามโอกาสและปฏิบัติตามคำแนะนำของข้าราชการครู สิ่งเหล่านี้ ทำให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา มีกำลังใจในการทำงาน และเต็มใจที่จะช่วยเหลือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิดหทัย ผลานันท์ (2541 : 71) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายถึง ถ้าสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนดี ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน การให้ความรัก ความเอ็นดู ช่วยเหลือ อบรมสั่งสอนทั้งด้านการเรียนและเรื่องส่วนตัว และนักเรียนคอยช่วยเหลือครูทั้งด้านการงานและส่วนตัว จะส่งผลให้สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน

1.6 ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ลักษณะทางกายภาพดี ข้าราชการครูที่มีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะลักษณะทางกายภาพในสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งนี้เพราะ โรงเรียนที่มีสภาพห้องเรียนสะอาด เป็นระเบียบ ปราศจากกลิ่น เสียงรบกวน สถานที่ตั้งอาคารเรียนไม่ไกลจนเกินไป สภาพห้องเรียน และอาคารเรียนไม่ชำรุดเสียหาย มีโต๊ะเก้าอี้เหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน มีสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการเรียนการสอน มีเครื่องอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการครู เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร พอเพียง แล้ว ข้าราชการครูจะเกิดทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงชัย สุทธิพันธ์ (2537 : บทคัดย่อ) พบว่าปัญหาในการในการปฏิบัติงานของครูประจำชั้นกลุ่มการศึกษา

ทางไกลส่วนใหญ่จะประสบปัญหาในเรื่องการขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน ที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรมกลุ่มเป็นส่วนใหญ่ โรงเรียนที่มีลักษณะทางกายภาพภายในโรงเรียนดีเยี่ยมส่งผลให้เกิดทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษา

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญ .01 มี 1 ตัวแปร คือ สุขภาพจิต (x_{15})

2.1 สุขภาพจิต มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้าราชการครูมีสุขภาพจิตดีมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษาทั้งนี้เพราะจากการศึกษา การให้คะแนนของแบบคัดกรองสุขภาพจิตผู้ที่ได้คะแนนสุขภาพจิตน้อย คือ ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี (ได้คะแนน 0 – 11 คะแนน) และผู้ที่ได้คะแนนสุขภาพจิตมากคือผู้มีสุขภาพจิตบกพร่อง (ได้คะแนน 12 ขึ้นขึ้นไป) ดังนั้น การที่สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษา หมายความว่าคนที่สุขภาพจิตดีมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษา และคนที่สุขภาพจิตบกพร่องมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษา ดังที่ระจิตร์แก้ว เล็กอุทัย (2542 : 92) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในตนเอง เนื่องจากคะแนนของแบบสอบถามสุขภาพจิต มีลักษณะดังนี้คือ ผู้ที่ได้คะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตปกติ และผู้ที่ได้คะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตบกพร่อง ดังนั้นสุขภาพจิตจึงควรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความภาคภูมิใจในตนเอง

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 15 ตัวแปร ได้แก่ เพศ ($x_1 - x_2$) อายุ (x_3) ระดับการต่ำกว่าปริญญาตรี (x_4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (x_5) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (x_6) ประสบการณ์การทำงาน (x_7) รายได้ (x_8) สถานภาพโสด (x_9) สถานภาพสมรส (x_{10}) สถานภาพหม้าย (x_{11}) อาจารย์ 1 (x_{12}) อาจารย์ 2 (x_{13}) อาจารย์ 3 (x_{14}) บุคลิกภาพ (x_{16})

3.1 เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แสดงว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษา เพศชายและเพศหญิงบางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษา บางคนมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษา

เพศชาย บางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ เพศชายมีร่างกายที่แข็งแรง คล่องตัวมีความเป็นผู้นำ มีพลังกำลังที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสนใจต่อสิ่งใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงรอบตัว เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และชอบเรียนรู้ในความรู้ใหม่ ๆ และมีความอดทน จึงทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษาด้วยความภาคภูมิใจ จันทรทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542 : 158) กล่าวว่าสังคมไทยมีค่านิยมใน

การยกย่องผู้ขายว่าต้องเป็นผู้นำเป็นช่างเท้าหน้า จึงทำให้ผู้ขายมีโอกาที่จะได้ทำงานในตำแหน่ง หรือได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาและมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับสูง จึงทำให้ข้าราชการครูที่เป็น เพศชายมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา

เพศชาย บางคนมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้ เพราะเพศชายบางคนอาจมีร่างกายที่ไม่แข็งแรง มีบุคลิกไม่เป็นผู้ผู้นำ ไม่มีพลังกำลังที่จะปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด จึงเกิดทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา

เพศหญิง บางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ เพศหญิงบางคนมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว มีความสุขุมเยือกเย็น มีความสนใจ และเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งยังมีความละเอียดรอบคอบ จึงทำให้สามารถแก้ไข ปัญหาและปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นผลสำเร็จจึงทำให้มีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูป การศึกษา

เพศหญิงบางคนมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ เพศหญิงบางคนมีร่างกายอ่อนแอ ไม่สามารถทำงานที่ต้องใช้พลังกำลังได้ อารมณ์ แปรปรวนง่าย จึงทำให้มีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา สอดคล้องกับ งานวิจัยของชลิต พูลศิลป์ (2526 : 46) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า เพศไม่มีผลต่อความ พึงพอใจในการทำงานของครู และงานวิจัยของปลายมาศ ชุนภักดี (2533 : 97) ที่ศึกษาพบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อเนก สงสุวรรณ (2533 : 8) ที่ศึกษาทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานพบว่า ครูชายและครูหญิง มีทัศนะต่องานและ เพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

3.2 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แสดงว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา มีอายุมากบางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา และข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาบางคนมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูป การศึกษา

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษามีอายุมากบางคน มีทัศนคติ ทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ใน ยุคปฏิรูปการศึกษาที่มีอายุมากขึ้นก็จะมีความรู้ ประสบการณ์ที่มากขึ้น มีวุฒิภาวะมากขึ้น มีความ ชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี และสามารถพิจารณาและแก้ไขปัญหาของการปฏิบัติ หน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วง จึงทำให้มีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษามีอายุมากบางคน มีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษามีอายุมากบางคน มีร่างกายที่อ่อนแอ มีพลังกำลังลดลง ขาดความคล่องตัว ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เช่นเดิมเนื่องจากเป็นไปตามวัย จึงทำให้มีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัสณี สุขสาโรจน์ (2545: 68) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน พบว่าครูที่อายุมากบางคน ปฏิบัติงานมาหลายเวลาหลายปี เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยใช้ประสบการณ์ของตนเองได้ ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยแต่ครูที่มีอายุมากบางคน อาจมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้บางเรื่อง ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน ส่วนครูที่อายุน้อยบางคน บางคนมีปัญหาในการปฏิบัติงานมาก บางคนมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อย เพราะครูที่มีอายุน้อยบางคน อาจรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีอุดมการณ์ในการทำงาน เมื่อพบปัญหาก็พร้อมที่จะแก้ไข นอกจากนั้นงานวิจัยของ จารุวรรณ ศรีสว่าง (2542 : 68) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าครูที่มีอายุระหว่าง 31-41 ปี เป็นช่วงวัยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความสามารถในการทำงานสูง

3.3 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แสดงว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา บางคนมีทัศนคติทางบวก หรือข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษามีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษามีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี บางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษามีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความกระตือรือร้น ขวนขวายหาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา และนำประสบการณ์ที่ได้มาแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ จึงทำให้มีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษามีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี บางคนมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มีความรู้เพียงพอที่พัฒนางานที่ตนได้รับให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งไม่ขวนขวายที่จะพัฒนาศักยภาพของตนโดยการเพิ่มวุฒิการศึกษา จึงทำให้มีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพัตรา จึงสง่าสม (2541 : 119) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าของหัวหน้า

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และงานวิจัยของจารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : 103) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำนอากาศยานแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แสดงว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา บางคนมีทัศนคติทางบวก หรือข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษามีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี บางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูสามารถนำความรู้มาปรับใช้กับงานที่ตนให้สำเร็จลุล่วงได้ สามารถรับผิดชอบหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย มีการเรียนรู้ปัญหาและรู้จักที่จะแสวงหาพัฒนาตนเอง จึงทำให้มีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี บางคนมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ ไม่สามารถนำความรู้ที่ตนเองมีนำมาปรับใช้กับหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย ขาดการเอาใจใส่ ไม่ชวนช่วยหาความรู้เพิ่มเติม ไม่สามารถแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ จึงทำให้มีทัศนคติทางลบต่อการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพัตรา จึงสง่าสม (2541 : 119) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และงานวิจัยของจารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : 103) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำนอากาศยานแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

3.5 ระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แสดงว่า ข้าราชการครูบางคนมีทัศนคติทางบวก หรือข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี บางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่จะปฏิบัติงานจากพื้นฐานความรู้ ความสามารถ ความชำนาญจากการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการพัฒนาวุฒิการศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ซึ่งวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เกิดความพอใจในระดับการศึกษา มีความตื่นตัวกับสิ่งใหม่ ๆ รักความก้าวหน้า มีความสมหวัง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์. (2526 : 167) ที่กล่าวว่าบุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้มาก และสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้เข้าสู่ภาคปฏิบัติมากขึ้นด้วยจึงทำให้มีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี บางคนมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีมากและไม่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่และความสามารถของตนเอง เกิดการผัดพ้อ และไม่ได้รับความก้าวหน้าทางหน้าที่การงานดังที่ตั้งใจไว้ ไม่มีเวลาที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ การไม่ได้รับการยอมรับในที่งาน การไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ณรงค์ ชูเพชร (2537 :102) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในลักษณะงาน และสภาพของงานที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย หรือสมัครใจเข้าไปทำนั้น เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 ประสิทธิภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แสดงว่า ข้าราชการครูบางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา หรือข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษามีประสิทธิภาพการทำงานที่มีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพบางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ ประสิทธิภาพในการทำงานทำให้ข้าราชการครูเกิดการเรียนรู้ในทักษะการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาที่ยุ่งยากและซับซ้อนได้ดี ทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ อาริรัตน์ หิรัญโร (2532 : 124) ที่พบว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพการทำงานมาก มีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจและพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า เพราะอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพมาก จะมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับระบบการทำงาน ทักษะและความชำนาญย่อมมีมากกว่า วุฒิภาวะทวารวดีมากกว่า จึงมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพบางคนมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ ความไม่สมหวังทางการศึกษา การมีประสบการณ์มากแต่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาได้ จึงทำให้มีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

3.7 รายได้ต่อเดือนและรายได้ของครอบครัวต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แสดงว่า ข้าราชการครูมีรายได้ต่อเดือนน้อยบางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา บางคนมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยบางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยมีรายรับที่เพียงพอกับความต้องการและมีการใช้จ่ายอย่างเพียงพอในการดำเนินชีวิตจึงทำให้เกิดความพอใจกับรายได้ที่ได้ จึงไม่เกิดภาวะทางเศรษฐกิจกับข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูป

การศึกษา ดังที่ ลอค (ผานิต สุกุลวิณะ. 2537 : 22 ; อ้างอิงจาก locke. 1976) กล่าวว่ารายได้อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมเพียงพอจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยบางคนมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยบางคนมีภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้รายรับที่ได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ทำให้มีความกังวล มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งทำให้การทำงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ สมบุญ พลแหญ (2538 : 64) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล โรงพยาบาลศรีธัญญา พบว่า รายได้ของพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลศรีธัญญา นอกจากนี้ พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542 : 80) พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร

3.8 สถานภาพโสด สถานภาพสมรส และสถานภาพหม้าย ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสด สมรส หม้ายบางคนอาจมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษา หรือบางคนมีทัศนคติทางลบต่อการทำงานก็ได้

สถานภาพโสดบางคนทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ ผู้ที่สถานภาพโสด ไม่มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาที่ต้องให้แก่วงศ์ครัว ทำให้มีเวลาให้กับการเป็นส่วนตัวจึงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ได้รับแรงสนับสนุนจากบิดา มารดา พี่น้อง จึงมีส่วนช่วยในการส่งเสริมในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุข

สถานภาพโสดบางคนมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ สถานภาพโสด บางคนต้องรับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีความวิตกกังวลกับปัญหาการดำเนินชีวิต หรือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นไม่มีใครคอยให้คำปรึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลลักษณ์ ทองสมัคร (2541 : 80-81) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดให้ความสำคัญกับงานโดยทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังความคิดและยึดงานเป็นสาระของชีวิต แสวงหาความก้าวหน้าในการทำงานด้วยความทะเยอทะยานเมื่อไม่ได้ดังที่ตนตั้งจุดหมายเอาไว้ หรือประสบปัญหาที่ยากจะแก้ไขก็อาจเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานได้

สถานภาพสมรส บางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลงปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ ผู้ที่มีสถานภาพสมรส ที่มีความสุขกับครอบครัว มีสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวดี มีการแสวงหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสเป็นที่ปรึกษาระบายความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้เป็นผลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุข

สถานภาพสมรสบางคนมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ ผู้ที่มีสถานภาพสมรสบางคนอาจมีความล้มเหลวในชีวิตคู่ ทำให้ไม่มีความสุขในการดำรงชีวิต และอาจมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ จึงไม่มีความสุขเกิดการท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลลักษณ์ ทองสมศรี (2541 : 80-81) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ประพาพรัตน์ บุรีรัตน์ (2535 : 69) ได้กล่าวว่าคนที่แต่งงานแล้วมีความกดดันมากกว่าคนโสด อันเป็นผลจากความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในครอบครัว

สถานภาพหม้าย บางคนบางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะอาจอายุมากขึ้น มีความรับผิดชอบที่มากขึ้น ไม่ต้องรับผิดชอบเรื่องครอบครัว แต่อาจต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น บิดา มารดา บุตร ซึ่งก็มีความสุขเครียด จึงมีเวลาที่จะปฏิบัติหน้าที่ทุ่มเทให้กับงาน

สถานภาพหม้ายบางคนมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ และผู้ที่มีสถานภาพหม้าย บางคนมีปัญหาทางด้านครอบครัวที่ไม่ประสบความสำเร็จในการใช้ชีวิตคู่ ผิดหวังในชีวิต เกิดความหวาดกลัวขาดความมั่นใจในการดำเนินชีวิต ท้อแท้ผิดหวังในชีวิต เครียดวิตกกังวล ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545 : 68 ; อ้างอิงจาก พรพรรณ จีระวงศ์ศิริ. 2547 : 74) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า สถานภาพโสด และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

3.9 ตำแหน่ง อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 อาจารย์ 3 สถานภาพโสด สถานภาพสมรส และ ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา แสดงว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่ง อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 อาจารย์ 3 บางคนอาจมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา หรือบางคนมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาก็ได้

ตำแหน่ง อาจารย์ 1 บางคนที่มีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในยุคลปฏิรูปการศึกษาทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูเพิ่งได้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ มีช่วงอายุอยู่ในวัยหนุ่มสาว จึงทำให้มีกำลังที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มที่ มีการเรียนรู้งานที่ดี มีความริเริ่มใหม่ ๆ จึงเกิดทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา

ตำแหน่ง อาจารย์ 1 บางคนมีทัศนคติทางลบ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในยุคลปฏิรูปการศึกษาทั้งนี้เพราะ ตำแหน่งข้าราชการครูตำแหน่ง อาจารย์มีภาระหน้าที่ที่หนัก มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยจึงต้องใช้เวลาศึกษา เรียนรู้นาน รวมทั้งการไม่ได้รับความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน จึงเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอาจไม่ได้อยู่ในวัยเดียวกัน ทั้งต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชแมน

(fishman. 1986 : 24-33 ; อ้างอิงจาก วัณชิรา อินอ่อน. 2537 : 106) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยมีความท้อถอยสูงกว่าครูที่ทำการสอนมานาน และที่ปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเดือน จงไพบุญ (2545 : 92) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงาน คณะกรรมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่เรียนมาจะต้องปรับตัวให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ ทำให้ข้าราชการต้องศึกษาหาความรู้มากขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ ทำให้ข้าราชการต้องศึกษาหาความรู้มากขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระให้กับตนเอง แต่ก็สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้เช่นกัน

ตำแหน่ง อาจารย์ 2 บางคนมีทัศนคติทางบวก ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในยุคปฏิรูปการศึกษาทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นวัยทำงานและต้องการแสวงหาความสำเร็จในชีวิตเป็นผู้ที่มีเหตุผล มีความรู้ ความเข้าใจ ศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน อีกทั้งยังได้รับช่วยเหลือจากผู้บริหาร จึงทำให้ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 มีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

ตำแหน่ง อาจารย์ 2 บางคนมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในยุคปฏิรูปการศึกษาทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ไม่ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับความสามารถที่ตนเองได้ ไม่มีเวลาที่จะศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง ไม่มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้สำเร็จ จึงทำให้ข้าราชการครูมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

ตำแหน่ง อาจารย์ 3 บางคนมีทัศนคติทางบวก ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในยุคปฏิรูปการศึกษาทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 มีความรู้มีประสบการณ์ด้านการสอน และมีโอกาสทำผลงานเผยแพร่ ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สามารถนำความรู้ไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และยังมีโอกาสสูงที่จะหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมล ศรีประสิทธิ์ (2541 : 100) กล่าวว่า บุคคลที่มีหน้าที่การงานดี มีการศึกษาสูง มีความเป็นอยู่ดี จะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารยอมรับในความสามารถ มอบงานที่ท้าทายให้ปฏิบัติและมีความสนุกกับงาน และเป็นที่ยอมรับของสังคม จะส่งผลให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง อาจารย์ 3 บางคนมีทัศนคติทางลบ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในยุคปฏิรูปการศึกษาทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ใช้ความรู้ความสามารถไม่ตรงกับการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีโอกาสได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ไม่สามารถนำความรู้ที่มีไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ได้ ไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พะยอม วงศ์สารศรี (2532 : 7 อ้างอิงจาก ;

พรพรรณ จีระวงศ์ศิริ. 2547 : 79) พบว่า การบริหารงานของผู้บริหาร จะต้องตระหนักถึงสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน คำนึงถึงความปลอดภัย ความเหนื่อยล้า ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

3.9 บุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพเอบางคนมีทัศนคติทางบวก ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาหรือมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิรูปการศึกษาก็ได้

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษามีบุคลิกภาพแบบเอบางคนมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ต้องมีบุคลิกภาพแบบเอ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาก็ต้องเร่งรีบที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ เนื่องจากมีภาระที่ต้องทำเป็นอันมากที่ต้องทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด อีกทั้งยังต้องเผยแพร่งานวิจัยและผลงานให้กับผู้ที่สนใจ ดังนั้น ควรที่ต้องมีบุคลิกภาพที่กระตือรือร้น ต้องมีความเข้าใจในนโยบาย และหลักสูตรที่ถ้าข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จดังที่ตั้งใจ จะทำให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่กับนักเรียนเกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้นและมีกำลังในการทำงาน ส่งผลให้มีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ซึ่งตรงกับลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ สอดคล้องกับการศึกษาของดวงเดือน จงไพบูลย์ (2543 : 89 – 90) พบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จในการทำงานมากกว่าความล้มเหลว จึงทำให้บุคลิกภาพของข้าราชการเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างมาก

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษามีบุคลิกภาพแบบเอ บางคนมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพราะ การที่มีภาระงานหนักไม่สามารถที่จะทำให้สำเร็จตามเวลากำหนดอาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูเกิดการท้อแท้ เบื่อหน่าย หดห่อกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาและมีทัศนคติทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา

4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 ตัวแปร เรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร (x_{20}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (x_{21}) สุขภาพจิต (x_{15}) และลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน (x_{22}) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อภิปรายได้ดังนี้

4.1 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร ส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหารทำให้ข้าราชการครูมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษามากที่สุดเป็นอันดับ 1 ทั้งนี้เพราะ การให้ความช่วยเหลือเช่นขอคำปรึกษาเมื่อมี

ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารด้วยความเคารพ การมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน จะทำให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการศึกษาของ กิตติมา ปรีดีดิลก (2529 :331) พบว่า การปกครองบังคับบัญชาที่ดี ผู้บริหารต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนทำให้ข้าราชการครูมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาเป็นอันดับที่ 2 ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูมีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่การสอนหนังสือให้กับนักเรียนได้รับความร่วมมือจาก ผู้เรียนทำให้เป็นไปตามนโยบายของการปฏิรูปการศึกษา ข้าราชการครูมีความใกล้ชิด สนับสนุน และเข้าใจความต้องการของนักเรียน ดังนั้นการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน จึงมีความจำเป็น การให้ความเคารพนับถือ การเชื่อฟัง และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีป อภิสิทธิ์ (2532 : 36) พบว่า สัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความเครียด ทำให้งานขาดคุณภาพ ขาดความร่วมมือและก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน

4.3 สุขภาพจิต ส่งผลทางลบต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสุขภาพจิตดี (ซึ่งมีคะแนนน้อย) ทำให้มีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาเป็นอันดับที่ 3 ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาที่สุขภาพจิตดีมีความสมบูรณ์ทางจิตใจ แก้ไขปัญหา มีความสุขกับหน้าที่ที่ข้าราชการครูได้รับมอบหมาย สามารถปรับตัวต่อภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบตามนโยบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และนโยบายของผู้บริหารที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา

4.4 ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน ส่งผลต่อทัศนคติการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียนทำให้ข้าราชการครูมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาเป็นอันดับที่สี่ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้เพราะ การที่มี อาคาร สถานที่ ลักษณะที่ตั้งของที่ทำงานที่เหมาะสม การถ่ายเทอากาศในห้องทำงานความเป็นระเบียบของห้องทำงาน ขนาดของห้องทำงานที่เหมาะสม เครื่องใช้สำนักงาน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอกับปริมาณงาน จึงทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น สามารถอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ผลงานที่ออกมาจึงมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรวิภา อินอ่อน (2537 : 107) ได้ศึกษาความท้อถอยและสาเหตุของ

ความท้อถอยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่าวัสดุอุปกรณ์ การสอน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรือชำรุดทรุดโทรม ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ได้สูงอย่างที่ตั้งใจไว้ และสุพัตราสุภาพ (2536 : 138 – 140) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญคือสถานที่ทำงานต้องเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์จำนวนเพียงพอ มีคุณภาพดี และมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พร้อม อันจะก่อให้เกิดสุขทางกายในปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางการทำนโยบาย ให้กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการป้องกันและส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพต่อการทำงานและช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาไทยประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาได้ดีที่สุด จึงควรมีการสนับสนุน ให้มีกิจกรรมร่วมกัน ให้มีการแลกเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานระหว่างกัน เพื่อส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน เพื่อที่จะส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

2.1 ควรได้มีการวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้กับครูในจังหวัดอื่น ให้ครอบคลุมทั้งประเทศเพื่อให้ทราบถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน

2.2 ควรมีวิจัยเรื่องนี้ โดยเพิ่มตัวแปรทางจิตวิทยาที่น่าจะเป็นตัวแปรเกี่ยวข้องการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นต้น

2.3 ควรมีการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น กิจกรรมกลุ่ม กลุ่มสัมพันธ์ เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล สดุดประเสริฐ. (2540). การสังเคราะห์การปฏิรูปการศึกษาของประเทศต่าง ๆ และ วิเคราะห์
เปรียบเทียบด้านการปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ที. พี. พรินท์.
- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. (2528). จิตวิทยาการศึกษาฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ห้างหุ้นส่วนจำกัด ศรีเตชา.
- (2524). สุขภาพจิตในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กมลลักษณ์ ทองสมศรี. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่
กรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ ศศ.ม กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กมลศักดิ์ ศรีอรุณ. (2528). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- กรมการแพทย์. (2529). กระทรวงสาธารณสุข, แผนการศึกษาแห่งชาติ 2533. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2542). ร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชนจำกัด.
- , ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษา. (2544). การปฏิรูปการศึกษา : ก้าวอย่างมั่นใจ.
กรมการศาสนา. โรงพิมพ์การศาสนา.
- กิตติ คุ่มชาติ. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติ แสงเทียนฉาย. (2531). การศึกษาระดับความท้าทายของครูและสาเหตุในโรงเรียน
มัธยมศึกษาเขตการศึกษาที่ 7. ปรินญานิพนธ์ ศศ.ม พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. .ถ่ายเอกสาร.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2539). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร
- (2532). การบริหารและการนิเทศน์เบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ :
บริษัทอักษรพิพัฒน์ จำกัด.
- กิ่งพร ทองใบ. (2541). การจัดทำโครงสร้างคำตอบแทน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- คณะกรรมการสวัสดิการเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2542). ชุดฝึกอบรมการ
พัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.

- จรรยาพร ธรณินทร์. (2546).สรุปผลการดำเนินงานคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อสร้างสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา. กลุ่มพัฒนาระบบสารสนเทศ. ศูนย์สาระสนเทศ สป.ศธ. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ. <http://www.moe.go.th/>
- จรรยา เกษศรีสังข์.(2537). วิธีเผชิญปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จารุวรรณ ศรีสว่าง. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.
- จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. (2538).ทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรม : การวัด การพยากรณ์ และการเปลี่ยนแปลง. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สามดีการพิมพ์.
- จิรภัทร ไม้ทองดี และคนอื่น ๆ. (2540). การศึกษาลักษณะสภาพและปัญหาการปฏิบัติในปัจจุบันและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี กำแพงเพชร พิจิตร และ นครสวรรค์. ปรินิพนธ์ กศ.ม พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- จำรูญ พรหมสุวรรณ. (2533). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินิพนธ์ กศ.ม สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์เพ็ญ คุปต์กาญจนากุล. (2526). ตัวแบบสมมุฐานความพึงพอใจในชีวิตสมรส : ทดสอบเฉพาะกรณีข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรม. ปรินิพนธ์ สค.ม กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยายของโรงเรียนและความพึงพอใจในงาน ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ. (2542). การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จิตร์จิกานต์ สบายจิตร. (2542). สัมพันธภาพระหว่างครูประจำชั้นกับนักเรียน การรับรู้คุณค่าในตนเองและพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. รายงานการค้นคว้าอิสระ. กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ถ่ายเอกสาร

ฉลอง ภิมย์รัตน์. (2535). *จิตวิทยาอปกติ*. ภูเก็ต : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว.

วิทยาลัยครูภูเก็ต.

ชลอ ธรรมศิริ. (2516). *การพัฒนาตนเอง*. พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.

ชิดหทัย ผลานันต์. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา* สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชลิต พูลศิลป์ (2527). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ถ่ายเอกสาร.

ชัยยงค์ ขามรัตน์. (2523). *เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาที่มีต่อการเรียนวิชาเอกสุขศึกษา*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

ชัยชาญ ศรีทรง. (2529). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาชัยนาท*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชิดหทัย ผลานันต์. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา* สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

เชิดศักดิ์ โฆมาสินธุ์. (2520). *การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชินวัฒน์ นิเจนตร. (2542). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ถ่ายเอกสาร.

ชุมพล ภวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม. (2533). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีพัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดิน เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. ถ่ายเอกสาร.

ชูชาติ เบ้าเจริญ. (2537). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประจักษ์ส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ณิกานต์ บุญเกิด. (2541). *การวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญในการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา*. สาขาวิจัยการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ถ่ายเอกสาร

- ดวงแข นริงศยา. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเขตการศึกษา 3. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- เดือนใจ ชันติสิทธิ์. (2535). ปัจจัยที่มีผลต่อความท้าทายของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขต
ภาคเหนือ สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.
พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, ถ่ายเอกสาร.
- เดือนใจ สกลหอม. (2539). การศึกษาสภาวะครอบครัว ที่หัวหน้าครอบครัวต้องไปปฏิบัติราชการ
สนามชายแดน ศึกษาเฉพาะกรณี : ศูนย์การbinทหารบก ค่ายสมเด็จพระศรีนครินทร์
จังหวัดลพบุรี. ปรินญานิพนธ์. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร.
- ทองกุล ชันขาว. (2528,ตุลาคม-พฤศจิกายน). "องค์ประกอบในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ" การศึกษา
นอกโรงเรียน. 23(128) : 18 - 21. ถ่ายเอกสาร.
- ทรงชัย สุทธิพันธ์. (2537). การศึกษาปัญหาของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในจังหวัด
สมุทรปราการ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพย์สุดา ลีลาศิริคุณ. (2546). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ
เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชา
สงเคราะห์. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนา บุญทอง. (2533). "บุคลิกภาพกับการปฏิบัติวิชาชีพการพยาบาล." เอกสารการสอน
ชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล หน่วยที่ 1 – 8 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนีย์ จารุรัตน์จามร. (2536). ทรรศนะของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม วิทยาลัยอาชีวศึกษา
กรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม (อุตสาหกรรมศึกษา). พิษณุโลก :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ธนา นิลชัยโกวิท และคนอื่น ๆ. (กรกฎาคม – กันยายน 2539). ความเชื่อถือได้และความ
แม่นยำของ General Health Questionnaire ฉบับภาษาไทย. 41(3).
- ธนพร จงวิทยาดี. 625447. บรรยาการองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
โรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (การจัดการโครงการสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระ เกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรภูมิ เอกะกุล. (2542). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการวัดเจตคติ, ภาควิชาทดสอบและวิจัย
การศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. ถ่ายเอกสาร.
- ธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2540). ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรม

- อาชีวศึกษากรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ คอ.ม (สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- นพนัฐ จำปาเทศ. (2542). ความรู้เจตคติ การปฏิบัติในการดำเนินงานสุศึกษาเกี่ยวกับเอตส์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสถานเอนามัย จังหวัดสมุทรปราการ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม (สุศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นฤมล ตะเภาทอง. (2517). การศึกษาความคิดเห็นของครูและนักเรียนเกี่ยวกับอุปกรณ์และวัสดุประกอบการปฏิบัติการของสถานบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ใช้ในการสอนวิชาชีววิทยาชั้น มศ. 4. ปรินญานิพนธ์. กศ.ม กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นกุล ดันตริยงค์. (2524). ความคิดเห็นของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ต่อการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- นิยม ศรีวิเศษ. (2521). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- นุชนารถ ธาตุทอง. (2539). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทความคลุมเครือในบทบาทลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการในส่วนภูมิภาค. ปรินญานิพนธ์. วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- นัฐกานต์ จิตต์สงวน.(2546). ปัจจัยด้านปฏิบัติการสร้างเสริมครอบครัวไทยให้เข้มแข็ง. ปรินญานิพนธ์. คท.ม กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเสริม รวมทรัพย์. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สาขาในเขตจังหวัดสระแก้ว. ปรินญานิพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเหลือ เทพยสุวรรณ. ม.ล. (2526). "ชีวิตสมัยใหม่กับความคิดสมัยเก่า." สุขภาพจิต. 9 : 226 – 239
- บงอร ศรีคำ. (2543). การศึกษาเจตคติต่อการพัฒนาบุคลากรและความต้องการในการพัฒนา

- บุคลากรของพนักงานบริษัทโอเชียนกลาส จำกัด (มหาชน). ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บัญญัติ กิมาคม. (2532). การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่หัวหน้าการ ประถมศึกษาอำเภอในภาคใต้. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- ประดับ ขันทองทิพย์. ความพึงพอใจในการทำงานของครูเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลจังหวัดลพบุรี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาพรรัตน์ บุรีรัตน์. (2535, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). "สิ่งที่ทุกคนควรรู้เกี่ยวกับความเครียด," วารสารแนะแนว. 26(139) : 68 – 72.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). ทศนคติ การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- . (2536). รายงานการวิจัยเรื่อง การประเมินสภาวะการณ์ด้านสุขศึกษาและพฤติกรรมสุขภาพเกี่ยวกับโรคเอดส์. กรุงเทพฯ : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรีชา พันธุ์จำเริญ. (2540). ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน กันตาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าแบบอิสระ ศศ.ม (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2534). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพฯ.
- ปรีทัศน์ สงวนสุข. (2541). ขวัญและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (อาชีวศึกษา และงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ปรินูญา ณ วันจันทร์. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู ประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ผจงจิตต์ พัทธกะภากร. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นปึกแผ่นของครอบครัวไทย. ปรินูญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. ศศ.ด กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). สุขภาพจิตเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : บัณฑิตการพิมพ์.
- ฝน แสงสิงแก้ว. (2519). สุขภาพจิตศึกษา. กรุงเทพฯ : กองสุขภาพจิต.

- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2546). แนวคิดและการพัฒนาอาชีพครู. ศูนย์สาระสนเทศ สป.ศธ.
 กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ. <http://www.moe.go.th/>
- พบพร บำรุงจิตร์. (2542). การศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับ
 การปฏิรูปการศึกษา : การศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสวรรค์. เอกสาร
 ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์ฟิลิเคชั่นส์,
 พิมพ์ครั้งที่ 1.
- พจน์ สะเพียรชัย. (11-13 มกราคม 2528). "ทิศทางการจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษา
 แห่งชาติ ฉบับที่ 6" ใน เอกสารรายงานประชุมสัมมนาสมาคมวิชาชีพครู ครั้งที่ 4. 15-16
- พรทิพย์ อรุณทอง. (2541). การศึกษาความคิดเห็นของครู และผู้บริหารโรงเรียนประถม
 ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์
 มาตรฐานวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรศิริ โรจน์รัตนเกียรติ. (2535). การศึกษาความตึงเครียดในบทบาท และกลวิธีเผชิญ
 ภาวะความเครียดในสตรีที่มีหลายบทบาท. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิต
 วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) และบุคคลอื่น ๆ. (2539). ปฏิรูปการศึกษาสร้างสรรค์ภูมิปัญญา.
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- พรพุด หนุ่นเจริญ. (2535). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรม
 ศาสตร์. ป. กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ไพรัช จุ่นเกตุ. (2545). การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน+
 และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์.
 กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พัฒน์ สุจ้านงค์. (2527). การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. ข.
- พัสน์ สุขสาโรจน์. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความ
 บกพร่องทางการได้ยิน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
 วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปิญโญ สาร. (2526). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- มันทนา แหวงโสภณ. (2538). สภาพแวดล้อมวิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ กระทรวงสา
 ธารณสุขในทัศนะคติของผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
 การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
 ถ่ายเอกสาร.
- มาลินี แซ่เตื่อง. (2534). ทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อวิชาชีพและสภาพ

- แวดล้อมในการทำงาน. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ยนต์ ชุ่มจิต.(2530). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- .(2520). สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.
 ปรินุญานินพนธ์ กศ.ม กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาน
 มิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ยี่สุน นันทาโนยาน. (2539). การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มนักศึกษาที่เลือกและไม่เลือกเรียนวิชา
 ชีพการพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร. ปรินุญานินพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลศึกษา).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระจิตรแก้ว เล็กอุทัย. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะ
 แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนไทร พรรคพวก. (2539). ความพึงพอใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมการณ์ผู้นำของผู้บริหาร
 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลพบุรี. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ม.
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนี้ สุวรรณวิจิตร. (2540). สภาพแวดล้อมและสถานที่เรียนพลศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา
 สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มที่ 4 ในกรุงเทพมหานคร. ปรินุญานินพนธ์
 กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งโรจน์ แสงคร้าม. (2532). ความพึงพอใจในงานของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนในสังกัดกอง
 บัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณ ณ สงขลา. (2530). บรรยากาครองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ปรินุญานินพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต.
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณ ลำเจียกเทศ. (2530). แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ในครอบครัวในทัศนะของ
 สตรีที่สมรสแล้ว : ศึกษาเฉพาะกรณีสตรีที่มารับบริการจากศูนย์วิจัยการวางแผนครอบครัว
 โรงพยาบาลศิริราช. ปรินุญานินพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วาริน แซ่ตัน. (2543). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอ
 ใจในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา. ปรินุญานินพนธ์
 กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร อาวะกุล. (2518). เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ถ่ายเอกสาร.

- วิชัย ตันศิริ. (2542). คำอธิบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 .กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- วิจิต เยี่ยมเวหา. (2531). การศึกษาขวัญและกำลังใจของครูและคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่ 1 ไทยวัฒนาพานิช.
- วิไลลักษณ์ พินิจบุญภากร. (2546). การศึกษาเจตคติที่มีต่องานของพนักงาน ในบริษัทเอกชน อุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท. กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิมล ศรีประสิทธิ์. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภท อาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี. ปริญญาโท. กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีระ ไชยศรีสุข. (2533) สุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : แสงศิลป์การพิมพ์.
- วัชรินทร์ ปรีดาภรณ์. (2520). กำลังขวัญของครูพลศึกษาในกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีครู โรงเรียนราษฎร์ระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒน์ อินอ่อน. (2537). ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยในการปรับปรุงปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัด กำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เวทวิชญ์ เนียมอินทร์. (2542). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์สิทธิ์ ชัดดีสุวรรณ. (2526). ตัวบ่งชี้ความแตกต่างในการปฏิบัติงานของครูตามแนว การใช้หลักสูตรประถมศึกษา 2521. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2539). ปฏิรูปการศึกษาสู่ความเป็นเลิศปี 2550. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.,
- ส. วาสนา ประवालพฤษ. (2524, กันยายน - ธันวาคม). "ทัศนคติในแง่ของจิตวิทยา,"
- วัดผลการศึกษา. 2(2) : 1-6. ถ่ายเอกสาร.

สงบ ลักษณะ. (2546). ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำอะไร ได้อะไรจากการปฏิรูปการศึกษา.

กลุ่มพัฒนาระบบสารสนเทศ.ศูนย์สารสนเทศ สป.ศธ. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

<http://www.moe.go.th/>

สงคราม เสี่ยมพัตร์. (2533). ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจ :

ศึกษาเปรียบเทียบระดับรองสารวัตรในสังกัดกองกำลังพลและสถานีตำรวจนครบาล.

ปริญญาณิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.

สนอง และคณะ. (2545). คู่มือสอบบรรจุครู – อาจารย์ 1 ระดับ 3 สังกัด สปช. กรมสามัญศึกษา.

กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์พัฒนาหลักสูตร จำกัด : 84-85

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. (2527). พฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาวิทยา

ศาสตร์สุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมยศ นาวิการ และศุภดี รุมาคม. (2526). องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์ดวงกมล.

สมพงศ์ เกษมสิน. (2516). การบริหารบุคคลแนวใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2543). บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะระบบการประเมินครูและบุคลากรทาง

การศึกษา. กลุ่มพัฒนาระบบสารสนเทศ. ศูนย์สารสนเทศ สป.ศธ. กรุงเทพฯ :

กระทรวงศึกษาธิการ. <http://www.moe.go.th/>

----- (2543). ครูอาชีพกับอาชีพครู. ศูนย์สารสนเทศ สป.ศธ. กรุงเทพฯ :

กระทรวงศึกษาธิการ. <http://www.moe.go.th/>

สมศักดิ์ สินธุระเวช. (2 กรกฎาคม 2543). "ปฏิรูปการเรียนรู้อย่างไรจึงจะได้ผล" ปฏิรูปการศึกษา:

20-21.

สรวง เวชสิทธิ์. (2528). ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานส่งกำลังบำรุงของนาย

ทหารที่ผ่านหลักสูตรโรงเรียนส่งกำลังบำรุงทหารบก. ปริญญาณิพนธ์ ศศ.ม กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุวรงค์ โคว์ตระกูล. (2533). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถ่ายเอกสาร.

สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงาน และวิธีเผชิญปัญหาใน

การปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด

กรุงเทพมหานคร. ปริญญาณิพนธ์. กศ.ม กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุพจน์ พันธนิยะ. (2542). อิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีผลต่อความพึงพอใจใน

ชีวิตของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ปริญญาณิพนธ์ วท.ด.

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สุภาพร เลาสถิตย์. (2525). การวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับทัศนคติต่อโรงเรียน ของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุธรรม ประทานทรัพย์. (2520). การศึกษาปัญหาซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับครูในจังหวัดใกล้เคียง. ปรินูญานิพนธ์. กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- สราญลักษณ์ แซ่มสาคร. (ตุลาคม – พฤศจิกายน 2537). “ครูไทยในกระแสโลกาภิวัตน์,” กระฉกเงา. 2:19
- สิริพงษ์ ศรีตุลา. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในชีวิตสมรสของข้าราชการตำรวจ : ศึกษา
เฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจชายในจังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ สังคมสงเคราะห์
ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการ โครงการสวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สุนทรี ไ้วธนรัตน์. (2536). ขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนในสังกัด
กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- โสภา สปีลมันน์และคณะ. (2536). “การศึกษารูปแบบของครอบครัวไทยที่พึงปรารถนาใน
สังคมเมืองในประเทศไทย,” วารสารการวิจัยทางการศึกษา. 23 (3).
- อดุลย์ ศรีนามาตย์. (2538). การปฏิบัติงานในหน้าที่ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ
ตามภาระของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการ
ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถม
ศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อเนก สงสุวรรณ. (2533). ทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสมุทรปราการที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อรนุช กันสิทธิ์. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อโรงเรียนของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ.
ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2527). หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อารี เพชรผุด. (2532). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- เอี่ยมพร ทองกระจาย. (2530). พฤติกรรมอนามัยกับโรคอุจจาระร่วง. กรุงเทพฯ :

- คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุบล ภัทร. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา*.
 ปรินญานิพนธ์. วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา สุขารมณ. (2529). *สุขภาพจิต*. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร.
- อัจฉรา วงษ์พัฒนามงคล. (2533). *ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับ
 บัณฑิตศึกษา*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ถ่ายเอกสาร
- อุโฆษ ปันสุวรรณ. (2523). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของครู
 อาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อำนาจ เตชะสุข. (2533). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนใน
 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. ถ่ายเอกสาร.
- Aarron Quinn Sartation Et Al., (1973). *Psychology Understanding Human Behavior*.
 New York : Mcgraw - Hill Book Co.,
- Allport, Gardon W. (1967). " The Handbook Of Social Psychology ," *In The Nature
 of Attitude And Attitude Change*. Massachusette : Welsley Publishing Co.,
 Photocopied.
- Barich.A.(1995). "The Moderating Roles of Coping And Control on The Experience of
 Work-Family Conflict," *Dissertation Abstracts International*. Southern Lllinois
 University at Carbondale.
- Duxbury. L.E. Higgins. C.A. (1991). "Gender Differences in Work – Family Conflict." *Journal of Applied Psytchology*. 76 Z1x : 60 – 74
- Fiddler, Fred E. and J.E. Garcia. (1978). *New Approaches to Effective Leadership.,
 Cognitive Resources and Organization Performance*. New York : John Wiley and
 Sons, Photocopied.
- Fiedler, Fred E., Martin M. Changers And Linda Morhan. (1976). *Improving Leadership
 Effectiveness : The Leader Match Concept*. New York : John Wiley and Sons Inc.,
 Photocopied.
- Form, William H. Geschweder A. James. (1962). "Social Reference Basic of Job
 Satisfaction : The Case of Mannual Workess," *American Sociological Review*. 27 :

228 – 237.

- Foster , Charles K. (1961). *Psychology of Life Today*. Chicago : American Technical Society. Photocopied.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : Mcgraw - Hill Book Company. Photocopied.
- Hazt, F. Watson. (1976, April) "Positive Teacher Morale : The Principle's Responsibility," *Nasp Bulletin*. 60 : 4 – 7
- Hillgard , Emet R. (1962). *Introduction To Psychology*. New York : Harcourt Brace.
- Ideus, Kenneth E. (1992). *A Study of Locus-of-Control, Job Satisfaction and a Number of Demographic Variables*. Dissertation. Boston University . Photocopied
- Jang, Me Seok. (1987). "Principal's Leadership and Communication and Teacher Job Satisfaction In Korea," *Dissertation Abstracts International*. 48 (12) : 3020 –A
- Jahoda, M. (1970). " The Psychological Meaning of Various Criteria of Positiue Mental Health," *In Social Psychology and Mental Health*. By H. Wechsler, et.el. New York : Holt, Rinehart and Winston, Inc.,
- Kandler , Howard. (1963). *Basic Psychology*. New York : Appleton Centary , Crofts Company. Photocopied.
- Kolesnik, Walter B. (1970). *Educational Psychology*. 2 nd ed., New York : Mcgraw-Hill. Photocopied.
- Kiesler, Charies A. and others. (1967). *Attitude Change*. New York : John Wiley and Sons. Photocopied.
- Klawitter, Pamela Amick. (1986) " The Relationship Between Principal's Leadership Style and Teacher Job Satisfaction." *Dissertation Abstracts International*. 47(03) : 735-736-A
- Likert, Renie. (1970). *A Technique for The Measurement of Attitude*. Chicago : Rand McNally Company. Photocopied.
- Lavant, Bruce D. (March. 1990) "A Comparative Stray of Stress-Related Factors In The Work Environment of The Student Personnel Administrator," *Dissertation Abstracts International*. 50 (9) : 2732-A.
- Maslach, Christina, Susan E. Jackson and Richard L. Schawab. (1984). *Educational Survey*. Consulting Psychologists Press, Inc., Potocopied.
- Maslach, Christina. (1986). *Burnout, The Cost of Caring*. 2 nd ed : Englewood Cliffs, N.J. : Prentice – Hall Inc,

- Mathieu, John E. (1991, February). " A Cross – Level Nonrecureive Model of The Antecedents of Organizational Commitment And Satisfaction," *Journal of Applied Psychology*. 76 (5) : 607 - 618
- Mcguire.W.J.(1967)."Attitude and Attitude Change." *In The Handbook of Social Psychology*. 3 : 136-314 : By G. Lindzy and E. Aronson. Addison Wesley.
- Mouly, George J. (1965). *Psychology For Effective Teaching*, 2 nd ed. New York : Holt, Rinehart and Winston Inc.,
- Osgood, Charies E. George I. Suci and Percy H. Tannenbaum. (1957). *The Measurement of Attitude*. Urbana : University of Lllinois Press. Photocopied.
- Pffifner, Jhon M. And Mashall Fels. (1964). "The Supervisor of Personal," *Human Relations In The Management of Men*. New York : Prentice Hall, Inc., Photocopied.
- Rokeach , Milton. (1970). *Beliefs, Attitudes and Value*. San Francisco : Jossey - Bass. Photocopied.
- Sartain, Aaron Quinn and Others, (1973). *Psychology : Understanding Human Behavior*. 4 Th Ed. Tokyo : Mcgraw-Hill Kopakusha. Photocopied.
- Saleh, Shoukry D. and Otis L. Jay. (1964, Winter). "Age and Level of Job Satisfaction," *Personal Psychology*. 17 : 425 – 439
- Sherif, Carally W. And Muzafer Sherif. (1969). *Attitude : Ego Involvement and Change*. New York : John Wiley and Sons.Photocopied.
- Thurstone, L.L. (1967). *Attitude Theory and Measurement*. New York : John Wiley and Sons. Photocopied.
- (1970). *Attitude Measurement*. Chicago : Rand Me Nally and Company, Photocopied.
- Triandis, Harry C. (1971). *Attitude and Attitude Change*. P.3, New York : John Wiley and Sons, Inc.,. Photocopied.
- Walker, Elizabeth and Others.(1972). *Dissertation Abstracts International 732-B*.
- Yamane, taro. (1970). *Statistics : An Introductory Analysis*. 2 nd ed. Tokyo : Westhertill inc.,

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก .



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ 5085

วันที่ 6 พฤษภาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวสรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1” โดยมี อาจารย์วีไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ รองศาสตราจารย์วรินทร์ กรีทอง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง และ อาจารย์พาสนา จุลรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางสาวสรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรวุฒิ ปัดโรสง)

ประธานยุทธศาสตร์การประกันคุณภาพการศึกษา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/5087



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙ พฤษภาคม 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และแบบทดสอบ

เนื่องด้วย นางสาวสรวยรักษ์ พุฒฤทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ รองศาสตราจารย์เวอร์นิ กริทอง. เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 และแบบทดสอบสุขภาพจิต Thai GHQ 60, บุคลิกภาพ A, B ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสรวยรักษ์ พุฒฤทธิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรภูมิ ปัดไธสง)

ประธานยุทธศาสตร์การประกันคุณภาพการศึกษา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2866289 มือถือ 09-0012249

ที่ ศธ 0519.12/ 568 ๗



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๗ พฤษภาคม 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และแบบทดสอบ

เนื่องด้วย นางสาวสรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ รองศาสตราจารย์เวณี กรีทอง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 และแบบทดสอบสุขภาพจิต Thai GHQ 60, บุคลิกภาพ A, B ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรวุฒิ ปัดไธสง)

ประธานยุทธศาสตร์การประกันคุณภาพการศึกษา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2866289 มือถือ 09-0012249

ที่ ศธ 0519.12/๕๖1๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๙ พฤษภาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการบางใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และแบบทดสอบ

เนื่องด้วย นางสาวสรวยรักษ์ พุฒิฤทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ รองศาสตราจารย์เวณิ กรีทอง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษาของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 และแบบทดสอบสุขภาพจิต Thai GHQ 60, บุคลิกภาพ A, B ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสรวยรักษ์ พุฒิฤทธิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2866289 มือถือ 09-0012249



ที่ ศธ 0519.12/ 5086

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙ พฤษภาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบุญยานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และแบบทดสอบ

เนื่องด้วย นางสาวสรวยรักษ์ พุฒิฤทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ รองศาสตราจารย์เวอร์นิ กรีทอง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 และแบบทดสอบสุขภาพจิต Thai GHQ 60, บุคลิกภาพ A, B ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสรวยรักษ์ พุฒิฤทธิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรวุฒิ ปัดไธสง)

ประธานยุทธศาสตร์การประกันคุณภาพการศึกษา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2866289 มือถือ 09-0012249



ที่ ศธ 0519.12/ 5086

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ พฤษภาคม 2547

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ผลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และแบบทดสอบ

เนื่องด้วย นางสาวสรวยรักษ์ พุฒิฤทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในชุดปฏิบัติการศึกษา ของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ รองศาสตราจารย์เวณิ กริทอง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในชุดปฏิบัติการศึกษา ของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 และแบบทดสอบสุขภาพจิต Thai GHQ 60, บุคลิกภาพ A, B ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสรวยรักษ์ พุฒิฤทธิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรวดี ปิคไธสง)

ประธานยุทธศาสตร์การประกันคุณภาพการศึกษา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2866289 มือถือ 09-0012249

ที่ ศธ 0519.12/5๘86



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙ พฤษภาคม 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนธิเบศร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และแบบทดสอบ

เนื่องด้วย นางสาวสรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ รองศาสตราจารย์เวณิ กรีทอง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 และแบบทดสอบสุขภาพจิต Thai GHQ 60, บุคลิกภาพ A, B ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรวุฒิ ปัดไธสง)

ประธานยุทธศาสตร์การประกันคุณภาพการศึกษา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2866289 มือถือ 09-0012249

ที่ ศธ 0519.12/ 5086



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ พฤษภาคม 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และแบบทดสอบ

เนื่องด้วย นางสาวสรวยรักษ์ พุฒิฤทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ รองศาสตราจารย์เวณิ กริทอง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 คอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 และแบบทดสอบสุขภาพจิต Thai GHQ 60, บุคลิกภาพ A, B ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสรวยรักษ์ พุฒิฤทธิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรฉัฐ ปัดโรตง)

ประธานยุทธศาสตร์การประกันคุณภาพการศึกษา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2866289 มือถือ 09-0012249

ที่ ศธ 0519.12/ 5086



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

9 พฤษภาคม 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีนันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และแบบทดสอบ

เนื่องด้วย นางสาวสรวงรักษ์ พุฒิฤทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานันทบุรี เขต 1” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ รองศาสตราจารย์เวณิ กริทอง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานันทบุรี เขต 1 และแบบทดสอบสุขภาพจิต Thai GHQ 60, บุคลิกภาพ A, B ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสรวงรักษ์ พุฒิฤทธิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรวุฒิ ปัดโรสง)

ประธานยุทธศาสตร์การประกันคุณภาพการศึกษา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2866289 มือถือ 09-0012249

ที่ ศร 0519.12/5086



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙ พฤษภาคม 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาวัดเพลง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และแบบทดสอบ

เนื่องด้วย นางสาวสรวยรักษ์ พุฒิฤทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ รองศาสตราจารย์เวณิ กริทอง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา ของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 และแบบทดสอบสุขภาพจิต Thai GHQ 60, บุคลิกภาพ A, B ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสรวยรักษ์ พุฒิฤทธิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวดี ปิ๊ดไธสง)

ประธานยุทธศาสตร์การประกันคุณภาพการศึกษา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2866289 มือถือ 09-0012249

ที่ ศธ 0519.12/5086



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ พฤษภาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนันทบุรีพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และแบบทดสอบ

เนื่องด้วย นางสาวสรวยรักษ์ พุฒิฤทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในชุดปฏิรูปการศึกษา ของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ รองศาสตราจารย์เวอร์นี กริทอง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 คอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในชุดปฏิรูปการศึกษา ของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 และแบบทดสอบสุขภาพจิต Thai GHQ 60, บุคลิกภาพ A, B ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสรวยรักษ์ พุฒิฤทธิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรวุฒิ ปัดโธสง)

ประธานยุทธศาสตร์การประกันคุณภาพการศึกษา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2866289 มือถือ 09-0012249

แบบสอบถาม

เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในพื้นที่เขตการศึกษา นนทบุรี เขต 1

เรียน ท่านอาจารย์ทุกท่าน

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในพื้นที่เขตการศึกษา นนทบุรี เขต 1

การตอบแบบสอบถามนี้ ไม่มีข้อมูลใดถูกหรือผิดและไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด คำตอบของท่านทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับ

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 10 ตอน ได้แก่

- | | |
|-----------|--|
| ตอนที่ 1 | แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว |
| ตอนที่ 2 | แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว (Thai GHQ-60) |
| ตอนที่ 3 | แบบทดสอบบุคลิกภาพ |
| ตอนที่ 4 | แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว |
| ตอนที่ 5 | แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว |
| ตอนที่ 6 | แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน |
| ตอนที่ 7 | แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร |
| ตอนที่ 8 | แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน |
| ตอนที่ 9 | แบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน |
| ตอนที่ 10 | แบบสอบถามด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา |

ขอความกรุณาท่านอาจารย์ทุกท่านโปรดตอบให้ตรงตามความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุดและโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวสรวงรักษ์ พุฒิฤทธิ์

นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครู

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน ขอให้ท่านอ่านข้อความจบแล้ว โปรด
ทำเครื่องหมาย ลงใน ☐ และเติมข้อความให้ครบถ้วน

1. อายุ.....ปี

2. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

3. วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

5. รายได้.....บาท/เดือน

6. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หม้าย

7. ตำแหน่งในปัจจุบัน

☐ อาจารย์ 1

☐ อาจารย์ 2

☐ อาจารย์ 3

ตอนที่ 2 แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว (Thai GHQ-60 = Thai General Health Questionnaire 60)

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ลงใน ☐ ที่ใกล้เคียงกับสภาพของสุขภาพจิตของท่านในปัจจุบันหรือในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่เคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

แบบคัดกรองสุขภาพจิต

ในระยะที่ผ่านมา ท่าน...

1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี

☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก

2. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

3. รู้สึกทรมานและสุขภาพไม่ดี

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

4. รู้สึกไม่สบาย

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

5. เจ็บหรือปวดบริเวณศีรษะ

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

6. รู้สึกถึงคล้ายมีแรงกดที่ศีรษะ

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

7. สามารถมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ได้

☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก

8. รู้สึกกลัวว่าตนเองจะเป็นลมหมดสติไปในที่สาธารณะ

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

9. มีอาการวูบร้อนหรือหนาว

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

10. มีเหงื่อออกมาก

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

11. ตื่นเช้ากว่าปกติและหลับต่อไม่ได้
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
12. หลังจากตื่นนอนแล้ว รู้สึกนอนไม่เต็มอิ่ม
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
13. รู้สึกเพลียมาก และไม่มีแรงแม้แต่จะกินอาหาร
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
14. นอนไม่หลับเพราะกังวลใจ
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
15. รู้สึกตื่นตัว และความคิดว่องไว
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
16. รู้สึกมีกำลังวังชา
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
17. เมื่อเข้านอน ใช้เวลานานกว่าจะหลับได้
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
18. ไม่สามารถหลับได้สนิทหลังจากหลับแล้ว
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
19. ผื่นไม่ดีหรือนากแล้ว
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
20. มีอาการกระสับกระส่าย หลับไม่สนิท
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
21. หทำอะไรทำ และทำให้ตนเองไม่มีเวลาว่างได้
☐ มากกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ ก่อนข้างน้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
22. ทำอะไรช้ากว่าปกติ
☐ เร็วกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ ช้ากว่าปกติ ☐ ช้ากว่าปกติมาก
23. รู้สึกขาดความสนใจในกิจกรรมที่เคยทำตามปกติ
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
24. ปล่อยปลະละเลย ไม่สนใจรูปร่างหน้าของตนเอง
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
25. พิถีพิถันกับการแต่งเนื้อแต่งตัวน้อยลง
☐ พิถีพิถันมากกว่าปกติ ☐ เท่า ๆ ปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก

26. ออกไปนอกบ้านบ่อยเท่าที่เคย
☐ มากกว่าปกติ ☐ เท่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
27. จัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้ดีพอ ๆ กับคนส่วนใหญ่ที่อยู่ในสภาพเดียวกับท่าน
☐ ดีกว่ามาก ☐ ดีพอ ๆ กัน ☐ ก่อนข้างน้อยกว่า ☐ น้อยกว่ามาก
28. รู้สึกว่าโดยทั่วไปแล้วทำอะไร ๆ ได้ดี
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ ดีน้อยกว่า ☐ ดีน้อยกว่าปกติมาก
29. ไปทำงานหรือทำงานบ้านสาย
☐ ไม่สายเลย ☐ ไม่สายกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างสายกว่าปกติ ☐ สายกว่าปกติมาก
30. พอใจกับการที่ทำงานลุล่วงไป
☐ มากกว่าปกติ ☐ พอ ๆ กับตามปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
31. สามารถมีความรู้สึกรักและอบอุ่นต่อคนใกล้ชิดได้
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เท่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
32. รู้สึกว่าสามารถเข้ากับคนอื่นได้ง่าย
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เท่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่ามาก
33. ใช้เวลาคุยเล่นกับคนอื่นมาก
☐ ใช้เวลามากกว่าปกติ ☐ เท่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่ามาก
34. รู้สึกกลัวที่จะพูดอะไรออกไปต่อหน้าคนอื่น เพราะเกรงจะทำให้ตนเองดูโง่
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
35. รู้สึกว่าได้ทำตัวให้เป็นประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ
☐ มากกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
36. รู้สึกว่าสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้
☐ มากกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
37. รู้สึกว่าตนเองไม่สามารถที่จะเริ่มทำอะไรได้เลย
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
38. จะทำอะไรก็รู้สึกหวาดกลัวไปหมด
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
39. รู้สึกตึงเครียดอยู่ตลอดเวลา
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
40. รู้สึกว่าไม่สามารถที่จะเอาชนะความลำบากต่าง ๆ ได้
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ก่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

41. รู้สึกว่าชีวิตต้องดิ้นรนอยู่ตลอดเวลา
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
42. สามารถมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้
☐ มากกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
43. มองอะไรเครื่องเครียดไปหมด
☐ มากกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
44. รู้สึกหงุดหงิด อารมณ์ไม่ดี
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
45. รู้สึกกลัว หรือตกใจโดยไม่มีเหตุผลสมควร
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
46. สามารถที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ของตนเองได้
☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
47. รู้สึกเรื่องต่าง ๆ ทับถมจนรับไม่ไหว
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
48. มีความรู้สึกว่าคนรอบข้างจับตามองคุณอยู่
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
49. รู้สึกไม่มีความสุข และเศร้าหมอง
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
50. รู้สึกเสียความมั่นใจใจตนเองไป
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
51. คิดว่าตนเองเป็นคนไร้ค่า
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
52. รู้สึกว่าชีวิตนี้หมดหวังโดยสิ้นเชิง
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
53. รู้สึกมีความหวังในอนาคตของตนเอง
☐ มากกว่าปกติ ☐ เท่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ มีความหวังน้อยมาก
54. รู้สึกมีความสุขดีตามสมควร เมื่อดูโดยรวม ๆ
☐ มากกว่าปกติ ☐ เท่า ปกติ ☐ น้อยกว่าปกติ ☐ น้อยกว่าปกติมาก
55. รู้สึกกังวลกระวาย และเครียดอยู่ตลอดเวลา
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก
56. รู้สึกไม่คุ้มค่าที่จะมีชีวิตอยู่ต่อไป
☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

57. คิดว่ามีความเป็นไปได้ที่จะอยากจบชีวิตตนเอง

☐ ไม่อย่างแน่นอน ☐ ไม่คิดว่าเป็นอย่างนั้น ☐ มีอยู่บ้างเหมือนกัน ☐ มีแน่ ๆ

58. รู้สึกว่าบางครั้งทำอะไรไม่ได้เลย เพราะประสาทตึงเครียดมาก

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

59. พบว่าตนเองรู้สึกอยากตายไปให้พ้น ๆ

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

60. พบว่ามีความรู้สึกที่อยากจะทำลายชีวิตตนเอง เข้ามาอยู่ในความคิดเสมอ ๆ

☐ ไม่อย่างแน่นอน ☐ ไม่คิดว่าเป็นอย่างนั้น ☐ มีอยู่บ้างเหมือนกัน ☐ มีแน่ ๆ

ตอนที่ 3 แบบทดสอบบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบบุคลิกภาพของท่าน ขอให้ท่านอ่านข้อความจบแล้ว

พิจารณาว่าเป็นจริง หรือตรงกับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1	เมื่อท่านมีนัด ท่านชอบไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					
2	ท่านรู้สึกโมโห ถ้ามีคนมาขัดจังหวะในขณะที่ไม่สามารถทำ สิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้					
3	ท่านคิดว่าเวลาช่างผ่านไปรวดเร็วจนไม่สามารถทำสิ่งที่ตั้งใจ ไว้ได้					
4	ท่านรู้สึกว่าเป็นการเสียเวลา ถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านค้า ที่มีลูกค้าแน่น					
5	ท่านรู้สึกไม่สบายใจ ถ้างานของท่านดำเนินไปอย่างล่าช้า					
6	ท่านเป็นคนที่ไม่เริ่มต้นทำอะไรแล้วต้องทำให้เสร็จ					
7	ท่านรู้สึกว่าต้องทำอะไรต่าง ๆ อย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					
8	ท่านคิดว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจท่าน					
9	ท่านรู้สึกว่าท่านอยากทำกิจธุระให้เสร็จโดยเร็วเท่าที่จะทำ ได้					
10	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวเพื่อรอรับบริการ เช่น ที่ ธนาคาร ที่ทำการไปรษณีย์ เป็นต้น					
11	ท่านไม่ชอบให้มีใครหรืออะไรมาขัดจังหวะการทำงานของ ท่าน					
12	ท่านรู้สึกทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่าง ขอไปที					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
13	เพื่อน ๆ ส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนจริงจังกับการทำงาน					
14	ท่านเป็นคนที่ไม่ยอมเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูดเรื่องไร้สาระ					
15	ถ้าท่านต้องฟังคนที่พูดไม่รู้จักรักจบ ท่านรู้สึกทนไม่ได้					
16	ท่านชอบทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลา					
17	เมื่อท่านกำลังฟังคนพูดเรื่องไร้สาระท่านรู้สึกเบื่อและหาทางเลี้ยวออกมา					
18	ท่านเป็นคนที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว					
19	เมื่อท่านต้องทำสิ่งต่าง ๆ ซ้ำซาก ท่านรู้สึกหงุดหงิด					
20	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวของข้าราชการครู

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวของท่าน ขอให้ท่านอ่านข้อความจบแล้วพิจารณาว่าเป็นจริง หรือตรงกับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	ท่านเป็นผู้รับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายในบ้านทุกอย่าง					
2.	ท่านมีหน้าที่ต้องช่วยงานในบ้านเป็นประจำ					
3.	เมื่อครอบครัวของท่านมีภาระหนี้สิน เช่น ผ่อนบ้าน ผ่อนรถ เป็นต้น ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการรับผิดชอบหนี้สินด้วย					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
4.	ท่านเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในเรื่องการศึกษาแก่สมาชิกในครอบครัว					
5.	ท่านหลีกเลี่ยงการดูแลและส่งเสริมสุขภาพสมาชิกในครอบครัวของท่าน					
6.	ท่านต้องซื้อสิ่งของอุปโภค-บริโภคให้แก่ครอบครัวของท่านเสมอ					
7.	ท่านมีรายจ่ายในครอบครัวเกินกว่ารายได้ที่ท่านได้รับ					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัวของท่าน เมื่อท่านอ่านข้อความจบแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	<u>พฤติกรรมที่ท่านมีต่อสมาชิกในครอบครัว</u>					
1.	ท่านรู้สึกยินดีที่ได้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกในครอบครัว					
2.	ท่านเอาใจใส่กับทุก ๆ เรื่องของสมาชิกในครอบครัวได้เป็นอย่างดี					
3.	เมื่อท่านมีเวลาท่านมักทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับสมาชิกทุกคนในครอบครัว					
4.	ท่านจะมีของกำนัลให้กับสมาชิกในครอบครัวในวันสำคัญหรือตามความเหมาะสม					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
5.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องรับฟังเรื่องราวของสมาชิกในครอบครัว					
6.	ท่านรู้สึกรำคาญที่ต้องคอยแก้ไขปัญหให้กับสมาชิกในครอบครัว					
7.	ท่านมักไม่ค่อยเล่าเรื่องต่างๆเกี่ยวกับตัวท่านให้สมาชิกในครอบครัวฟัง					
8.	ท่านมักไม่ค่อยมีของกำนัลมาให้สมาชิกในครอบครัวในวันสำคัญ					
9.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวท่าน					
10.	ท่านมีความรู้สึกที่ไม่ดีกับสมาชิกในครอบครัวบางคน					
11.	ท่านไม่แสดงออกถึงความรักต่อสมาชิกในครอบครัว					
12.	ท่านรู้สึกรำคาญที่ต้องดูแลเอาใจใส่กับสมาชิกในครอบครัว พฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อท่าน					
13.	คนในครอบครัวของท่านขัดขวางเกี่ยวกับการทำงานของท่าน					
14.	เมื่อท่านมีปัญหาเกิดขึ้นกับท่าน สมาชิกในครอบครัวคอยเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจท่าน					
15.	สมาชิกในครอบครัวของท่านมักให้ความช่วยเหลือท่านด้วยความเต็มใจ					
16.	สมาชิกในครอบครัวท่านมักหลีกเลี่ยงการสนทนากับท่าน					
17.	สมาชิกในครอบครัวของท่านมักไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
18.	สมาชิกในครอบครัวของท่านไม่ค่อยแสดงออกถึงความรักกับท่าน					
19.	สมาชิกในครอบครัวของท่านมักไม่สนใจวันสำคัญที่เกี่ยวข้องกับท่าน					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
20.	เมื่อท่านไม่สบายทั้งทางร่างกายและจิตใจสมาธิใน ครอบครัวเป็นห่วงใยท่านมาก					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อท่านอ่านข้อความจบแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	<u>พฤติกรรมที่เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อท่าน</u>					
1.	เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและช่วยเหลือท่านใน การปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี					
2.	เพื่อนร่วมงานของท่านชอบนำเรื่องส่วนตัวของท่านไป พูดลับหลัง					
3.	เพื่อนร่วมงานบางคนไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของ ท่าน					
4.	เมื่อท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อนร่วมงานของท่านให้ การสนับสนุนท่าน					
5.	เพื่อนร่วมงานของท่านมักนำปัญหาในครอบครัวมา ปรึกษาท่าน					
6.	เพื่อนร่วมงานของท่านมักนำปัญหาในเรื่องงานมา ปรึกษาท่าน					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	<u>พฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน</u>					
7.	ท่านให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนครูเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่					
8.	ท่านชอบที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน					
9.	ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน					
10.	ท่านยินดีรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงานทุกเรื่อง					
11.	ท่านยอมรับและชื่นชมความคิดใหม่ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
12.	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านบางคนปฏิบัติหน้าที่ไม่มีประสิทธิภาพ					
13.	ท่านรู้สึกลำบากใจกับการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน					
14.	ท่านคิดว่างานของท่านไม่เป็นไปตามแผนการที่กำหนดเพราะเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บริหาร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บริหารของท่าน เมื่อท่านอ่านข้อความจบแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

จริงที่สุด หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	<u>พฤติกรรมที่ผู้บริหารปฏิบัติต่อท่าน</u>					
1.	ผู้บริหารให้คำแนะนำ และคอยแก้ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่แก่ท่าน					
2.	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมผลงานของท่าน					
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ					
4.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวแก่ท่าน					
5.	ผู้บริหารไม่สนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ					
6.	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
7.	ผู้บริหารมีความยุติธรรมสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8.	ท่านรู้สึกไม่เข้าใจระบบบริหารของผู้บริหารโรงเรียน					
9.	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
10.	ผู้บริหารของท่านสนใจร่วมงานสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
11.	ผู้บริหารของท่านมักไม่สนับสนุนให้ท่านไปอบรมสัมมนาทางวิชาการ					
12.	ผู้บริหารของท่านต้องการให้ท่านเป็นผู้ก้าวหน้าต่อการปฏิรูปการศึกษาเสมอ					
	<u>พฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติต่อผู้บริหาร</u>					
13.	ท่านให้ความเคารพต่อผู้บริหารด้วยความจริงใจ					
14.	ท่านปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้บริหารอย่างมีเหตุผล					
15.	เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องส่วนตัว ท่านมักไม่ยอมรับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
16.	ท่านมักปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารด้วยความ เต็มใจ					
17.	ท่านกระตือรือร้นกับงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้ บริหาร					
18.	ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียนทุกเรื่อง					
19.	ท่านมักปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ปรึกษา หรือขอคำ แนะนำผู้บริหาร					
20.	ในวันสำคัญหรือโอกาสพิเศษท่านมักไม่กล้าเชิญผู้ บริหารไปร่วมงาน					
21.	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของท่านยึดตนเองเป็นสำคัญ					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างท่านกับนักเรียนของท่าน
เมื่อท่านอ่านข้อความจบแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	<u>พฤติกรรมที่นักเรียนปฏิบัติต่อท่าน</u>					
1.	นักเรียนแสดงสัมมาคารวะต่อท่านเมื่ออยู่ในและ นอกโรงเรียน					
2.	นักเรียนไม่ให้ความร่วมมือเวลาที่ทำกิจกรรมร่วม กับท่าน					
3.	นักเรียนทุกคนตั้งใจเรียนในขณะที่ท่านทำการสอน					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
4.	นักเรียนชอบมาปรึกษาท่านทั้งในเรื่องเรียนและเรื่องส่วนตัว					
5.	นักเรียนภาคภูมิใจในความสามารถของท่าน					
6.	นักเรียนแสดงอาการไม่พอใจต่อการควบคุมหรือการออกกฎของท่าน					
7.	นักเรียนยินดีที่จะทำงานให้ท่านในโอกาสสำคัญ แม้ไม่ได้ขอร้อง					
8.	นักเรียนแสดงอาการก้าวร้าวขณะที่ท่านกำลังดักเตือนอยู่					
9.	เมื่อมีเทศกาลสำคัญนักเรียนมักมีของขวัญมาให้ท่านเสมอ					
	<u>พฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติต่อนักเรียน</u>					
10.	ท่านให้คำปรึกษาแก่นักเรียนทั้งในเรื่องการเรียนและเรื่องส่วนตัว					
11.	ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนในขณะที่มีการเรียนการสอน					
12.	ท่านสละเวลาส่วนตัวให้กับนักเรียนเท่าที่ทำได้					
13.	ท่านช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาทางบ้าน เช่น เรื่องทุนการศึกษา					
14.	ท่านให้ความสำคัญกับตนเองแก่นักเรียนทุกคนไม่ว่าจะเป็นชั้นที่ท่านดูแลหรือชั้นอื่น					
15.	ท่านมีความยุติธรรมกับนักเรียนทุกคน					
16.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับพฤติกรรมเรียนของนักเรียน					
17.	ท่านมักทำเป็นไม่รู้เมื่อมีนักเรียนกระทำผิดวินัย					
18.	ท่านมักหลีกเลี่ยงที่จะแก้ปัญหาให้กับนักเรียน					

ตอนที่ 9 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู
คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในโรงเรียนของท่าน เมื่อท่านอ่านข้อความจบแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	<u>ห้องเรียน อาคาร สถานที่</u>					
1.	สภาพห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบ					
2.	แสงสว่างภายในห้องเรียนเพียงพอกับการใช้สายตา					
3.	สถานที่ตั้งของอาคารเรียนไม่ไกลจนเกินไป					
4.	การจัดเตรียมสถานที่เรียนเหมาะสมกับวิชาที่สอน					
5.	ถนนภายในโรงเรียนมีทางให้คนและรถเดินได้สะดวก					
6.	การระบายน้ำในโรงเรียนไหลได้สะดวก					
7.	ห้องเรียนมีกลิ่นต่าง ๆ ทำให้รู้สึกอึดอัด เช่น กลิ่นเหม็นจากห้องน้ำ เป็นต้น					
8.	สภาพอาคารเรียนชำรุดขาดการบูรณะ					
9.	ห้องเรียนที่ใช้สอนส่วนใหญ่มีเสียงดังรบกวนมาก					
10.	สภาพห้องเรียนทรุดโทรมขาดการดูแล					
	<u>วัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน</u>					
11.	โต๊ะ – เก้าอี้ในห้องเรียนมีสภาพเหมาะสมกับการใช้งาน					
12.	โต๊ะ-เก้าอี้ในห้องเรียนทรุดโทรมขาดการซ่อมแซม					
13.	โรงเรียนมีสื่อ-เทคโนโลยีการเรียนการสอนที่ทันสมัยเหมาะสมกับการเรียนการสอนปัจจุบัน					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
14.	สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ใช้มีความเหมาะสมกับลักษณะวิชาเรียน					
15.	มีการจัดบริการเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้แก่ คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ให้แก่ครู และนักเรียน					
16.	สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน มีเพียงพอกับความต้องการของวิชาเรียน					
17.	อุปกรณ์การเรียนการสอนอยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งาน					
18.	อุปกรณ์การเรียนการสอนไม่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับรายวิชา					

ตอนที่ 10 แบบสอบถามทัศนคติของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 ด้านได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านความคิด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดของท่านที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา เมื่อท่านอ่านข้อความจบแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยมากที่สุด

เห็นด้วย หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยมาก

ไม่แน่ใจ หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยบ้างพอสมควร

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะไม่เห็นด้วยมาก

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1.	การปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันเป็นไปอย่างลุล่วง เพราะ ท่านมีความเข้าใจนโยบายปฏิรูปการศึกษาเป็นอย่างดี					
2.	การไปอบรมสัมมนาไม่สามารถทำให้ท่านเข้าใจ นโยบายปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง					
3.	การจัดงานทางวิชาการเกี่ยวกับปฏิรูปการศึกษาทำ ให้ท่านมีความเข้าใจนโยบายปฏิรูปการศึกษามากขึ้น					
4.	ผลงานทางวิชาการเป็นตัววัดความสามารถของท่าน					
5.	การปฏิรูปการศึกษาจะทำให้นักเรียนเป็นคนเก่ง ดี มีสุข อย่างแท้จริง					
6.	การปฏิบัติหน้าที่ของท่านในยุคปฏิรูปการศึกษานี้ จะเป็นประโยชน์แก่นักเรียน					
7.	การดูแลสุขภาพของนักเรียนเป็นหน้าที่ที่ควรกระทำ					
8.	หลักการบริหารของผู้บริหารมีความสอดคล้องกับ นโยบายปฏิรูปการศึกษา					
9.	นโยบายการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ยังไม่ชัดเจน					
10.	ท่านทำงานได้มีประสิทธิภาพกว่าเดิม					
11.	การปฏิบัติหน้าที่ของท่านในยุคปฏิรูปการศึกษาจะให้ ประโยชน์สำหรับตัวท่านมากกว่าในอดีต					
12.	เทคโนโลยีที่ทันสมัยจะช่วยให้การทำงานของท่านมี ประสิทธิภาพมากขึ้น					
13.	การปฏิรูปการศึกษาจะช่วยพัฒนาวิธีการทำงานของ ท่านให้ทันสมัย					
14.	สื่อการสอนมีความจำเป็นต่อการเรียนการสอนของ ท่าน					
15.	ท่านมีความรู้ในการใช้สื่อต่าง ๆ เป็นอย่างดี					

ด้านที่ 2 ด้านความรู้สึก

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความรู้สึกของท่านที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา เมื่อท่านอ่านข้อความจบแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

มากที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านบ้างพอสมควร
น้อย	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในยุคปฏิรูปการศึกษา					
2.	ท่านรู้สึกชอบที่จะไปอบรมสัมมนาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปฏิรูปการศึกษา					
3.	ท่านชอบไปดูงานเกี่ยวกับงานด้านการศึกษา					
4.	ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะเผยแพร่ผลงานที่ท่านทำอยู่ให้กับผู้อื่น					
5.	ท่านรู้สึกพอใจกับการปฏิรูปการศึกษาเพราะทำให้เด็กเป็นผู้ที่ เก่ง ดี มีสุข					
6.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ทำให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง					
7.	ท่านยินดีที่จะคอยดูแลสุขภาพทั้งร่างกาย และจิตใจของนักเรียน					
8.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านมีผู้บริหารที่เข้าใจนโยบายปฏิรูปการศึกษา					
9.	ท่านรู้สึกท้อแท้กับการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของผู้บริหาร					
10.	ท่านรู้สึกเหนื่อยกับภาระหน้าที่ของท่านที่มากจนเกินความสามารถของท่าน					

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของท่านให้ดีที่สุดเพื่อสนองนโยบายปฏิรูปการศึกษา					
12.	ท่านรู้สึกพอใจกับการนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ประกอบการทำงานของท่าน					
13.	ท่านรู้สึกเบื่อกับที่ต้องคอยพัฒนาตนเองทางการศึกษาไม่ให้ล้าสมัย					
14.	ท่านรู้สึกสนุกที่ได้สื่อย่างต่าง ๆ มาใช้ประกอบการเรียนการสอน					
15.	ท่านรู้สึกกลัวที่ต้องใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการเรียนการสอน					

ด้านที่ 3 ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มที่จะปฏิบัติหน้าที่ของท่านในยุคปฏิรูปการศึกษา เมื่อท่านอ่านข้อความจบแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

เป็นประจำ	หมายถึง	ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านเป็นประจำ
บ่อยครั้ง	หมายถึง	ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านทำเกือบเป็นประจำ
บางครั้ง	หมายถึง	ตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างไม่บ่อยนัก
นานๆครั้ง	หมายถึง	ตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้ง
น้อยครั้งที่สุด	หมายถึง	ตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้งมากจนเกือบไม่ตรงเลย

ข้อ	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	น้อยครั้งที่สุด
1.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ของท่านลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษา					
2.	ท่านหลีกเลี่ยงที่จะไปอบรมสัมมนาทางวิชาการ					
3.	ท่านค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ					
4.	ท่านมีโอกาสนเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ หรือการศึกษาของท่าน					

ข้อ	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	น้อยครั้งที่สุด
5.	ท่านปฏิบัติกับนักเรียนให้เป็นไปตามแผนของนโยบายการปฏิรูปการศึกษา					
6.	ท่านหาแหล่งความรู้ที่นอกเหนือจากตำราที่สอนมาให้ประกอบวิชาที่สอน					
7.	ท่านคอยดูแลสุขภาพแก่ผู้เรียนเมื่อเจ็บป่วย					
8.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ของท่านตามนโยบายของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ					
9.	ท่านหลีกเลี่ยงที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหาร					
10.	ท่านกลับบ้านช้าเพราะต้องอยู่ประสานงานให้เสร็จเสมอ					
11.	ท่านอุทิศเวลาสอนพิเศษกับผู้เรียนที่มีผลการเรียนต่ำโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย					
12.	ท่านฝึกฝนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ (โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สื่อต่าง ๆ)					
13.	ท่านติดตามข่าว สาระที่เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อมาพัฒนาตัวท่าน					
14.	ท่านศึกษาสื่อที่มีความทันสมัยต่างๆ อยู่เสมอ					
15.	ท่านเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอน โดยถูกต้อง					

ภาคผนวก ข

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม บุคลิกภาพ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.189	11	4.382
2	2.331	12	4.338
3	2.221	13	4.556
4	1.903	14	4.572
5	3.566	15	2.394
6	2.987	16	2.684
7	4.135	17	5.642
8	2.689	18	3.224
9	2.549	19	2.369
10	2.655	20	2.707

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8597

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.115
2	2.538
3	3.246
4	1.945
5	2.452
6	2.674
7	2.164

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .6940

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	4.211	11	4.382
2	3.108	12	2.589
3	2.480	13	2.190
4	2.835	14	2.102
5	2.460	15	2.623
6	2.000	16	2.466
7	1.817	17	3.313
8	2.024	18	3.429
9	2.795	19	2.294
10	2.028	20	4.714

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9002

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.513	8	2.076
2	3.264	9	2.449
3	2.674	10	2.954
4	2.165	11	2.791
5	2.709	12	2.226
6	2.164	13	2.091
7	3.513	14	4.408

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .7209

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการ
ครูกับผู้บริหาร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	3.681
2	3.941
3	5.481
4	3.685
5	4.276
6	5.188
7	4.554
8	3.696
9	4.540
10	3.573
11	2.453
12	3.523
13	4.714
14	6.230
15	2.287
16	7.816
17	9.812
18	6.541
19	6.299
20	3.156
21	5.549

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8560

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	3.256	10	4.570
2	3.086	11	6.134
3	4.676	12	2.359
4	3.774	13	4.353
5	2.350	14	5.622
6	2.128	15	6.565
7	3.395	16	5.543
8	3.380	17	5.156
9	7.441	18	4.235

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .7142

ตาราง 13 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม ลักษณะทางกายภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.541	10	5.487
2	3.449	11	4.264
3	5.856	12	4.472
4	6.499	13	2.527
5	4.824	14	2.897
6	6.085	15	4.629
7	5.397	16	2.846
8	4.191	17	1.663
9	5.487	18	2.498

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8663

ตาราง 14 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม ทักษะคิดของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

ด้านความคิด

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	4.699
2	4.388
3	4.882
4	2.156
5	3.599
6	2.059
7	2.585
8	2.882
9	3.693
10	2.558
11	2.466
12	4.696
13	5.592
14	4.028
15	2.919

ด้านความรูสึก

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	4.757
2	3.400
3	4.608
4	4.259
5	3.159
6	4.906
7	5.336
8	7.551
9	3.893
10	5.521
11	5.245
12	4.982
13	6.295
14	2.767
15	4.561

ด้านแนวโน้มแสดงพฤติกรรม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	5.628
2	3.087
3	4.865
4	3.154
5	6.424
6	4.248
7	4.828
8	6.231
9	4.064
10	4.388
11	3.834
12	2.115
13	9.311
14	4.199
15	4.382

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสรวรักษ์ พุฒิฤทธิ์
วัน เดือน ปีเกิด	20 กรกฎาคม 2518
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	505 ซอยสวนพลู ถนนสาทรใต้ เขตสาทร แขวงทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร 10120 โทร 0-2286-6289 , 0-9001-2249
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม
พ.ศ. 2541	ปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์ (เอกวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2545	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2547	ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาจิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ