

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน
อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

ปริญญานิพนธ์
ของ
ณิชากร พยุงแสนกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มีนาคม 2551

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน
อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

ปริญญานิพนธ์
ของ
ณิชากร พยุงแสนกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มีนาคม 2551
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน
อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

บทคัดย่อ
ของ
ธนิชากร พยุงแสนกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มีนาคม 2551

ณิชากร พยุงแสนกุล. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
คณะกรรมการควบคุมปรินิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุฬรัตน์ ,
รองศาสตราจารย์เวย์นี กรีทอง

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกปัจจัยที่ศึกษาเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต เจตคติต่อวิชาชีพครู และลักษณะมุ่งอนาคต ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2550 จำนวน 270 คน เป็นข้าราชการครูชาย 115 คน และข้าราชการครูหญิง 155 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า:-

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 ปัจจัย ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู (X_{10}) ลักษณะมุ่งอนาคต (X_{11}) ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว (X_{12}) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{13}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{14}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_{15}) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (X_{16})

ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ: หญิง (X_1) และอายุ (X_3)

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ: ชาย (X_2) และบุคลิกภาพ (X_8)

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา: ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษา: ปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษา: สูงกว่าปริญญาตรี (X_6) อายุราชการ (X_7) และสุขภาพจิต (X_9)

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{14}) เจตคติต่อวิชาชีพครู (X_{10}) ลักษณะมุ่งอนาคต (X_{11}) อายุ (X_3) อายุราชการ (X_7) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_{15}) ซึ่งทั้ง 7 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนได้ร้อยละ 48.8

5. สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ มีดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 1.716 + .247 X_{16} + .110 X_{14} + .097 X_{10} + .053 X_{11} + .030 X_3 - .014 X_7 - .010 X_{15}$$

5.2 สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .543 X_{16} + .507 X_{14} + .446 X_{10} + .257 X_{11} + .239 X_3 - .129 X_7 - .123 X_{15}$$

FACTORS AFFECTING ON WORK EFFICIENCY OF TEACHERS IN
PUTTHAISONG DISTRICT, BURIRAM PROVINCE

AN ABSTRACT
BY
NICHAKORN PAYUNGSANKUL

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education Degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University

March 2008

Nichakorn Payungsankul. (2008). *Factors Affecting on Work Efficiency of Teachers in Putthaisong District, Buriram Province*. Master Thesis, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Asst. Prof. Dr.Pasana Chularut , Assoc. Prof. Waythanee Greethong.

The purposes of this research were to study the factors affecting on work efficiency of teachers in Putthaisong District, Buriram Province. The factors were divided into 3 dimensions, First of them was personal factor : gender, age, educational level, years of working, personality, mental health, attitude towards teaching profession and further oriented, second of them was family factor: family responsibility and third of them was task environmental factor : physical task environment, interpersonal relationship between teachers and their supervisors, interpersonal relationship between teachers and their colleagues and interpersonal relationship between teachers and their students.

The 270 samples: 115 males and 155 females were teachers in Putthaisong District, Buriram Province in academic year 2007. The instrument was questionnaires of Work Efficiency of Teachers in Putthaisong District, Buriram Province. 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 work efficiency of teachers in Putthaisong District, Buriram Province at .01 level and 7 factors : attitude towards teaching profession (x_{10}) , further oriented (x_{11}) , family responsibility (x_{12}) , physical working environment (x_{13}), interpersonal relationship between teachers and their supervisors (x_{14}), interpersonal relationship between teachers and their colleagues (x_{15}) and interpersonal relationship between teachers and their students (x_{16}).

There were significantly positive correlation among work efficiency of teachers in Putthaisong District, Buriram Province at .05 level and 2 factors : gender : female (X_1) and age (X_3) .

2. There were significantly negative correlation among work efficiency of teachers in Putthaisong District, Buriram Province and 2 factors ; gender : male (x_1) and personality (x_8) at .05 level.

3. There were no significantly correlation among work efficiency of teachers in Putthaisong District, Buriram Province and 5 factors; educational level: lower bachelor degree (x_4), educational level: bachelor degree (x_5), educational level: higher bachelor degree (x_6), years of working (x_7) and mental health (x_9).

4. There were significantly 7 factors affecting on work efficiency of teachers in Putthaisong District, Buriram Province, at .01 level ranking from the most affecter to the least affecter ; interpersonal relationship between teachers and their students (x_{16}), interpersonal relationship between teachers and their supervisors (x_{14}), attitude towards teaching profession (x_{10}), further oriented (x_{11}), age (x_3), years of working (x_7) and interpersonal relationship between teachers and their colleagues (x_{15}). These 7 factors could predicted work efficiency of teachers about percentage of 48.8

5. The significantly predicted equation of work efficiency of teachers in Putthaisong District, Buriram Province at.01 level were as follows:

5.1 In term of raw scores were:

$$\hat{Y} = 1.716 + .247 X_{16} + .110 X_{14} + .097 X_{10} + .053 X_{11} + .030 X_3 - .014 X_7 - .010 X_{15}$$

5.2 In term of standard score were:

$$Z = .543 X_{16} + .507 X_{14} + .446 X_{10} + .257 X_{11} + .239 X_3 - .129 X_7 - .123 X_{15}$$

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน

อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

ของ

ณิชากร พยุงแสนกุล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2551

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์)

..... ประธาน

(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภณ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ เวธนี กรีทอง)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ เวธนี กรีทอง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ส่วนสำคัญเป็นเพราะได้รับแนวคิด คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ให้แก้ไขข้อบกพร่องจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์เวณี กรีทอง กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และรองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี กรรมการที่ได้รับแต่งตั้งเพิ่มเติม ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความกรุณาแก่ผู้วิจัยนับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ในระหว่างการหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย ได้รับความอนุเคราะห์จาก อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ แห่งภาควิชาการแนะแนว และจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ และให้คำแนะนำต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือ และให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี ที่ได้อนุญาตให้ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม Thai GHQ 60 ไปใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อนๆ สาขาจิตวิทยาการศึกษาชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2550 (ภาคปกติ) ทุกคน ที่ได้ร่วมเรียน ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยกันมาตลอด และให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยด้วยดีมาตลอด

อนึ่ง ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อเลี้ยง พยุงแสนกุลและคุณแม่ระวี พยุงแสนกุล ที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและคอยเป็นกำลังใจ รวมทั้งการช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี จนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

คุณค่าทั้งหมดของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และสมาชิกในครอบครัว และผู้มีพระคุณทุกท่านที่เป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้วิจัยเสมอมา ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาการศึกษา ความรู้ให้กับผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันในการทำปริญญานิพนธ์เล่มนี้

ณิชากร พยุงแสนกุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
สมมุติฐานในการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	12
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน.....	29
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต4.....	72
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	73
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	73
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	74
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	93
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	95
การวิเคราะห์ข้อมูล	96
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	107
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	107
สมมุติฐานการวิจัย.....	107
วิธีดำเนินการวิจัย.....	107
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	108
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	109
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
อภิปรายผลการวิจัย.....	111
ข้อเสนอแนะ.....	121
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	121
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	123
บรรณานุกรม.....	124
ภาคผนวก.....	134
ภาคผนวก ก: หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย.....	135
ภาคผนวก ข: คุณภาพเครื่องมือ.....	140
ภาคผนวก ค: แบบสอบถาม.....	168
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	181

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์.....	100
2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน.....	101
3 แสดงผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน.....	103
4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน.....	105
5 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน.....	105
6 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	169
7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู.....	170
8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต.....	171
9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว.....	172
10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะกายภาพในที่ทำงาน.....	173
11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา.....	174
12 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน.....	175
13 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน.....	176
14 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงาน of ข้าราชการครูจากการประเมินตนเอง.....	177
15 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงาน of ข้าราชการครูจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา.....	179

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในโลกปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่างๆ และมีการแข่งขันสูงมากตลอดเวลา ประชาชนต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถและศักยภาพในด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ จึงจะสามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมนั้นได้อย่างสมดุล จุดมุ่งหมายสำคัญในการจัดการศึกษาของชาติเพื่อมุ่งพัฒนาเยาวชนให้มีความเจริญงอกงามในทุกด้านให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ขั้นพื้นฐาน สามารถพัฒนาความคิด วิเคราะห์ปัญหา มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย (กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. 2544:15)

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ให้ความสำคัญสูงสุดกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง รู้จักแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรมให้เป็นคนที่มีคุณธรรม คือ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขอย่างแท้จริง (กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. 2543:1) บุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการปูพื้นฐาน ปลูกฝังให้ประชากรในวัยเรียนเป็นคนดีมีคุณภาพต่อไปในอนาคตคือ ครู สอดคล้องกับแผนงานหลักของแผนพัฒนาฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรก เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในสังคมยุคใหม่ สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยกำหนดแนวทาง มาตรการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นหน่วยงานซึ่งมีความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาจึงต้องการบุคคลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานสูงมาเป็นครู (กมล ธิโสภณ. 2532) นอกจากครูจะต้องทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายแล้ว ครูยังต้องเผชิญกับสภาวะการณ์ต่างๆ ที่ทำให้การทำงานของครูไม่เป็นไปตามที่ตั้งไว้ เช่น ความเครียดทางอารมณ์ ตลอดจนสภาวะแวดล้อมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัญหาระเบียบวินัยของนักเรียน จำนวนชั่วโมงสอนและปริมาณงานธุรการที่มากเกินไป ปัญหาจากผู้ปกครองนักเรียน การขาดการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหาร เป็นต้น (สมจิตร สุคนธสวัสดิ์. 2520:77) สภาพปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่พบได้บ่อยในอาชีพครูที่ส่วนใหญ่ขาดความมั่นคงในการตอบสนองทางด้านจิตใจมากกว่าร่างกาย เงินเดือนที่ได้รับไม่พอกับรายจ่าย การดำรงชีวิตจึงไม่ราบรื่นก่อให้เกิดปัญหา ครูต้องคลุกคลีและปรับอารมณ์กับบุคคล

หลายฝ่าย ระบบราชการไม่เอื้ออำนวยซับซ้อนหลายขั้นตอนและการอยู่ไกลของหน่วยงานราชการ ความขัดแย้งของเพื่อนร่วมงาน ปัญหาเด็กในชั้นเรียนที่มาจากครอบครัวรายได้ต่ำ ซึ่งครูต้องพบอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังพบว่าครูยังประสบปัญหาภาระการทำงานที่มากเกินไปซึ่งปัญหาดังกล่าวน่าจะส่งผลต่อการทำงานของครูไม่มากนักน้อย ทั้งด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอาจส่งผลไม่ดีต่อการทำงานของตัวครูเอง (รัชนิกร ประสาร. 2547:2-3)

การจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมนั้น ครูมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้จัดประสบการณ์และบรรยากาศในกระบวนการเรียนรู้ เสนอสาระ การคิด วิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน การอบรมเยาวชนของชาติเป็นหน้าที่ที่สำคัญของครู หน้าที่ของครูจะช่วยให้การปฏิบัติงานของครูชัดเจนยิ่งขึ้น ปฏิบัติหน้าที่ครูให้ได้มากที่สุด และมีความสามารถในหลายๆ เรื่อง อาทิ ความรู้ด้านเนื้อหาวิชา ความสามารถด้านการสอน ความสามารถด้านการประเมินผล ความเป็นวิชาชีพ หน้าที่อื่นๆ ต่อโรงเรียนและชุมชน ครูจึงจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและกระทำตนให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่เสมอโดยการศึกษาต่อเพิ่มเติม อ่านตำรา วารสาร เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาเป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อครูจะได้นำเอาทักษะ ความรู้มาปรับปรุงใช้กับการทำงานของตนให้เจริญก้าวหน้าทันต่อสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนไป

จากการที่ผู้วิจัยได้รู้จักและมีความใกล้ชิดกับข้าราชการครูในอำเภอพุทไธสง และจากการสังเกตการทำงานของข้าราชการครู พบว่าการทำงานของข้าราชการครูนั้นมีภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น สื่อและอุปกรณ์ในการสอนไม่เพียงพอ ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจปัญหาเบื้องต้น เพื่อศึกษาว่าประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนอำเภอพุทไธสง ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพหรือไม่ โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 2 ข้อ เพื่อสอบถามถึงปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนอำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 100 คน รายละเอียดดังนี้คือ

ข้อที่ 1 ถามว่า ขณะนี้ท่านคิดว่ามีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง คำตอบที่ข้าราชการครูตอบมากที่สุดคือ 1. ปัญหาด้านการทำงาน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34 ได้แก่ ทำงานหลายอย่างหลายตำแหน่ง งานที่มอบหมายให้ทำมีมากเกินไป การแบ่งงานและหน้าที่ไม่ชัดเจน การบริหารงานไม่เป็นไปตามระบบ 2. ปัญหาด้านการเงินจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ได้แก่ เงินเดือนเหลือน้อย รายจ่ายมากกว่ารายได้ และค่าครองชีพสูง 3. ปัญหาด้านความประพฤติของนักเรียน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13 ได้แก่ นักเรียนไม่ตั้งใจเรียน ขาดความกระตือรือร้นในการเรียน เรียนอ่อน อ่านหนังสือไม่ออก ขาดวินัยและคุณธรรม 4. ปัญหาด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12 ได้แก่ บุคลากรขาดความสามัคคี มีการเกี่ยงกันทำงาน แบ่งพรรคแบ่งพวก 5. ปัญหาด้านงบประมาณจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ได้แก่ งบประมาณไม่เพียงพอ ขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย 6. ปัญหาด้านสุขภาพ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ได้แก่ ร่างกายไม่แข็งแรง สุขภาพไม่ดี

ข้อที่ 2 ถามว่า ปัญหาในข้อ 1 ท่านคิดว่าเกิดจากสาเหตุใดบ้าง ผลการสำรวจพบว่า ปัญหาในการทำงานเกิดจากสาเหตุการแบ่งงานให้กับบุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบไม่เท่ากัน ขาดการวางแผน และประสานงานที่ดี และขาดความร่วมมือในการพัฒนางาน ปัญหาด้านการเงินเกิดจากสาเหตุ เงินเดือนน้อย สินค้าขึ้นราคา ไม่วางแผนการใช้เงิน ต้องอุปการะเลี้ยงดูบุพการี บุตรธิดา ปัญหาด้านความประพฤติของนักเรียน เกิดจากสาเหตุ นักเรียนขาดความรับผิดชอบ ขาดความพยายามที่จะใฝ่รู้ใฝ่เรียน เด็กนักเรียนมีพื้นฐานทางครอบครัวไม่เหมือนกัน ปัญหาด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เกิดจากสาเหตุ วัยที่แตกต่างกันของเพื่อนร่วมงาน ประสบการณ์ต่างกันและความคิดเห็นต่างกัน ปัญหาด้านงบประมาณ เกิดจากสาเหตุขาดการสนับสนุนจากโรงเรียน ปัญหาด้านสุขภาพ เกิดจากสาเหตุ โรคประจำตัวและอายุที่มากขึ้น

จากผลการสำรวจปัญหาเบื้องต้น พบว่าปัญหาของครูสายปฏิบัติการสอนน่าจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังที่ แคพแพลน และโอเดีย (สุรศักดิ์ อัครอารีกุล. 2544: 2; อ้างอิงจาก Kaplan; & O'Dea. 1953) ได้กล่าวว่า ปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น ภาระหน้าที่มากเกินไป จำนวนนักเรียนในชั้นมากเกินไป สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน และเครื่องอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ ขาดเงินทุนในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนักเรียน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาก็ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

ความมุ่งหมายการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นเพื่อกำหนดนโยบาย ซึ่งจะเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนนโยบายพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทธไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2550 จำนวน 270 คน เป็นข้าราชการครูชาย 115 คน และข้าราชการครูหญิง 155 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ด้านดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.4 อายุราชการ

1.1.5 บุคลิกภาพ

1.1.6 สุขภาพจิต

1.1.7 เจตคติต่อวิชาชีพครู

1.1.8 ลักษณะมุ่งอนาคต

1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่

ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว

1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

1.3.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

1.3.4 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู หมายถึง ความสามารถในการทำงานของข้าราชการครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ที่มีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การวิจัยในครั้งนี้ใช้การประเมิน 2 วิธี ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูจากการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง และประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูจากการประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา ซึ่งในการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูนี้ได้แบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

1.1 ด้านปฏิบัติการสอน หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือวางแผนการสอน บันทึกการสอนหรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสาร สิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

1.2 ด้านการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมได้จัดขึ้น การรับรู้ รับฟัง ค้นหา สังเกต จดจำ รวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคม โดยเฉพาะข่าวสารกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาของตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและชุมชน ร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายรวมถึง การแสดงออก และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยาวาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

1.3 ด้านการพัฒนานักเรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนส่งเสริมพัฒนาการต่างๆตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ รวมถึงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยม และนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทธไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

2.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

2.1.2 อายุ หมายถึง อายุจริงของข้าราชการครู นับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันตามปีปฏิทินสากล

2.1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการครูในปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ

2.1.3.1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

2.1.3.2 ปริญญาตรี

2.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่เริ่มเข้ารับราชการเป็นครูจนถึงปัจจุบัน

2.1.5 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของครูสายปฏิบัติการสอนที่สะท้อนถึงความรู้สึกนึกคิด และการแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งโดยผู้วิจัยได้แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey) เป็น 2 แบบ คือ

2.1.5.1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ เป็นลักษณะบุคลิกภาพของครูสายปฏิบัติการสอนที่รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค อารมณ์ร้อน ก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทำงานด้วยความรวดเร็ว และไม่ชอบการรอคอย

2.1.5.2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี เป็นลักษณะบุคลิกภาพของครูสายปฏิบัติการสอนที่ค่อนข้างเฉื่อยชา มีจิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อยๆ ไม่คาดหวังถึงผลสำเร็จในการทำงาน ไม่ชอบการฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ อดทนรอคอยได้

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

2.1.7 เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มที่แสดงพฤติกรรมในวิชาชีพครู ดังนี้

2.1.7.1 เจตคติด้านความคิด หมายถึง การเห็นคุณค่า และประโยชน์ของวิชาชีพครู

2.1.7.2 เจตคติด้านความรู้สึก หมายถึง ความชอบ ความพอใจ ต่อวิชาชีพครู

2.1.7.3 เจตคติด้านแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาตนเอง เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ทำการสอนอบรมความรู้ให้บริการทางการศึกษารับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติวินัย สุขภาพและดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนตามที่ได้รับมอบหมาย รู้จักใช้สื่อการเรียนการสอนและเก็บอย่างถูกต้อง มีความรักความหวังดีต่อผู้เรียนไม่คำนึงถึงประโยชน์ตนเอง

2.1.8 ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนที่คาดการณ์ไกลและวางแผนเพื่อรองรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความเสียสละหรืออดทนเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ถูกต้องในอนาคตได้

2.2 ปัจจัยด้านครอบครัว

2.2.1 ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนต้องปฏิบัติและรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวแต่ละเดือน ได้แก่ การดูแลสมาชิกในครอบครัว การหารายได้พิเศษเพื่อเป็นการจุนเจือครอบครัว การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆในบ้าน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายส่วนตัว ค่าเช่าบ้าน ค่าผ่อนรถ และค่าเลี้ยงดูบุตรธิดา

2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ต่างๆในที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอน ที่เหมาะสมต่อการเรียนการสอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.1.1 สถานที่ทำงาน ได้แก่ มีการถ่ายเทอากาศสะดวกภายในห้องเรียน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในห้องเรียน ขนาดของห้องเรียนเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณนักเรียน บริเวณห้องเรียนปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆเกี่ยวกับเสียง กลิ่น

2.3.1.2 วัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอน ได้แก่ มีสื่อประกอบการสอน ใบบน ไมโครโฟน และวัสดุอื่นๆที่ใช้ประกอบการสอน เพียงพอกับจำนวนครูผู้สอนและนักเรียน มีความทันสมัยและมีคุณภาพในการใช้งานที่เหมาะสม

2.3.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติของครูต่อผู้บังคับบัญชาต่อข้าราชการครู และการปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.2.1 การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การปฏิบัติตามนโยบายของทางโรงเรียน ให้ความเคารพนับถือ และเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

2.3.2.2 การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อข้าราชการครู ได้แก่ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูปรึกษาเรื่องงาน ให้คำปรึกษาและแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และเต็มใจช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว

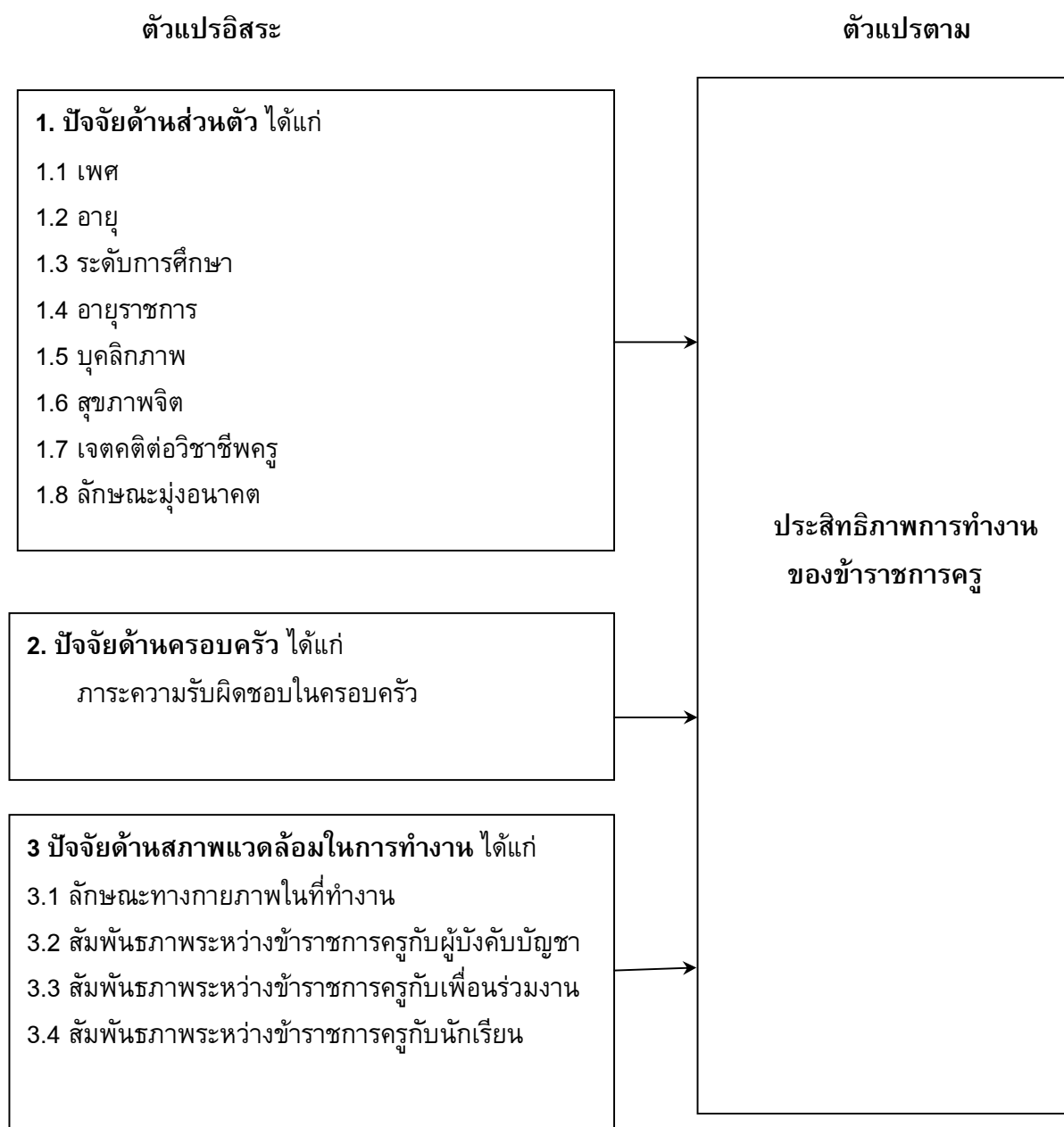
2.3.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตนเองของข้าราชการครูต่อเพื่อนร่วมงานทั้งด้านการทำงานส่วนตัวทั้งในและนอกสถานที่เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ได้แก่ การช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีความใกล้ชิดห่วงใย สนับสนุนซึ่งกันและกัน การทำกิจกรรมต่างๆร่วมกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้วยความรักและสามัคคี

2.3.4 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน หมายถึง การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อนักเรียน และการปฏิบัติตนของนักเรียนต่อข้าราชการครู เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.4.1 การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อนักเรียน ได้แก่ ให้ความรัก ความสนใจ เอาใจใส่เป็นกันเอง ให้คำปรึกษาและชี้แนะแก่นักเรียนทั้งด้านการเรียนและด้านส่วนตัว

2.3.4.2 การปฏิบัติตนของนักเรียนต่อข้าราชการครู ได้แก่ เคารพเชื่อฟัง ตั้งใจ และสนใจกระทำในสิ่งที่ครูอบรมสั่งสอน ชักถามและปรึกษาครูทั้งในด้านการเรียนและด้านส่วนตัว

กรอบแนวคิดการวิจัย



ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต เจตคติต่อวิชาชีพครู และลักษณะมุ่งอนาคต ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
 - 2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ
 - 2.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเพศ
 - 2.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ
 - 2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ
 - 2.2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุ
 - 2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ
 - 2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา
 - 2.3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา
 - 2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา
 - 2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุราชการ
 - 2.4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุราชการ
 - 2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุราชการ
 - 2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
 - 2.5.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
 - 2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
 - 2.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต
 - 2.6.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต
 - 2.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต
 - 2.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ
 - 2.7.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ
 - 2.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ
 - 2.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคต
 - 2.8.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคต
 - 2.8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคต

2.9 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบในครอบครัว

2.9.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบในครอบครัว

2.9.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบในครอบครัว

2.10 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.10.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.10.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.11 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับ

บัญชา

2.11.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

2.11.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

2.12 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับ

เพื่อนร่วมงาน

2.12.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

2.12.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

2.13 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

2.13.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

2.13.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

1.1.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

พจนานุกรมของออกซ์ฟอร์ด (Oxford Dictionary. 1974: 7) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึงความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จหรือการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แคทซ์ และคาห์น (Katz & Kahn. 1978) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนและยังรวมถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ตันน์ (บุญมา พรชัย. 2545: 16; อ้างอิงจาก Dunn. 1981) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของหลักเกณฑ์เหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ โดยวัดจากกำลังงานหรือความพยายามหรือพลัง (Effort) ที่ใช้ไปในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งนิยามวัดออกมาในรูปค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2537: 3-4) กล่าวว่า ประสิทธิภาพคือความสามารถในการผลิตผลผลิต หรือให้บริการโดยมีต้นทุนต่อหน่วยต่ำที่สุด

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2537: 118) กล่าวว่า ประสิทธิภาพคือ สภาพการดำเนินงานที่

ได้รับผลตามวัตถุประสงค์ โดยใช้เวลาและการลงทุนน้อยที่สุด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542 : 667) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ ว่า หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความพร้อมและความพยายาม รวมไปถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยการประเมินผลการทำงานประสิทธิภาพในการทำงานนั้นไม่สามารถทำได้โดยตรง เนื่องจากหน่วยในการวัดสิ่งที่ลงทุนลงแรงไป เช่น เงิน ความพยายาม แรงงานนั้นเป็นคนละหน่วยในการวัด ผลลัพธ์คือผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงใช้วิธีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งนั่นหมายถึงการวัดว่าผลลัพธ์ที่ได้ตรงตามเป้าหมายหรือไม่

1.1.2 แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

อีเมอร์สัน (สมพงษ์ เกษมสิน. 2521; อ้างอิงมา Emerson. 1931: 30) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Principles of Efficiency” ซึ่งได้รับการยกย่องกล่าวขวัญกันมากในเรื่องหลัก 12 ประการในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง
2. ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. ต้องรักษาด้วยความยุติธรรม
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลง

ทะเบียน (Record) เป็นหลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

แต่อย่างไรก็ตาม การดำเนินการใดที่จะให้เกิดประสิทธิภาพเต็มที่ 100% ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้นั้นเป็นไปได้ยากมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารราชการ ซึ่งไม่เกิดผลงานออกมาเป็นหน่วยของสินค้าและบริการที่ตีราคาได้ การคิดหาประสิทธิภาพ (หรืออัตราส่วนและการลงทุนลงแรงกับผลลัพธ์ ดังได้กล่าวตามความหมายข้างต้น) ก็ยิ่งยากขึ้นไปอีก ดังนั้น คำว่าประสิทธิภาพในแง่นี้จึงมีการให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป

ดังนั้น ประสิทธิภาพในแง่ของการบริหารราชการจึงอาจมองได้ 2 แง่ คือ

1.มองในแง่ประสิทธิภาพสมบูรณ์ (Absolute Efficiency) เรามักจะมองว่าการทำงานนั้นจะต้องให้ผลออกมาร้อยละร้อย แต่ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นนั้น ประสิทธิภาพสมบูรณ์ย่อมไม่เกิดขึ้น เพราะเป็นเช่นนั้นไม่ได้ในความเป็นจริง

2.มองในแง่ประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (Relative Efficiency) เมื่อเราไม่สามารถที่จะศึกษาประสิทธิภาพในแง่ของประสิทธิภาพสมบูรณ์ได้ตามความเป็นจริง สิ่งที่เราสามารถจะศึกษาความเป็นไปได้ เช่น เปรียบเทียบต้นทุน ซึ่งถือว่ามีประสิทธิภาพสูง ถ้าทำงานได้คุ้มทุน (เท่าทุน, ไม่ขาดทุน) (อมร รักษาสัตย์. 2522 : 6)

2.1 เปรียบเทียบกับองค์การที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน

2.2 เปรียบเทียบผลงานของตนเองในอดีตในแง่ของมูลค่า หรือผลิตภาพหรือทรัพย์สิน ซึ่งการเปรียบเทียบโดยวิธีนี้ใช้ได้ประสิทธิภาพในช่วงระยะเวลาต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบกับศักยภาพ ความรู้ ชีตความสามารถของตนเองในแต่ละช่วงเวลาใช้เปรียบเทียบว่าเราทำงานได้เต็มที่ตามขีดความสามารถหรือไม่

2.4 เปรียบเทียบความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

2.5 เปรียบเทียบกับคุณภาพของงาน

2.6 เปรียบเทียบกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

1.1.3 แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครู

สำหรับในช่วงการเปลี่ยนแปลงแผนการศึกษาของชาติปีพุทธศักราช 2521 ได้มีนักการศึกษาเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานไว้ดังนี้

ปรีชา เศรษฐีธร (2524 : 58-60) เสนอแนวความคิดว่า ประสิทธิภาพในการทำงานจะต้องประกอบด้วย คุณธรรมบวกความรู้และคนที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือคนที่มีความรู้และคุณธรรม ดังนั้น การที่ครูจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างน้อยต้องมีความรู้คุณธรรม

ไพบุลย์ จันทยศ (2526 : 39-40) กล่าวว่าการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของครูหรือการพิจารณาค่าของครู สำหรับความขยันของครูนั้น หมายถึง ความขยันในด้านการเรียนการสอน ขยันค้นคว้าหาวิธีการโดยอาศัยการนำปัญญามาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขงานอยู่เสมอ และพิจารณาจากคุณธรรมส่วนบุคคล

ศรีสมร พุ่มสอาด (2530 : 48) ได้ให้ความหมายของครูที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพว่า ครูควรมีความรู้ ต้องรู้ในด้านวิชาการทั่วๆ ไปที่จะสอนโดยเฉพาะวิชาชีพครู โดยที่ครูต้องมีความรู้อย่างกว้างขวางทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ ในสังคม มีเทคนิคและความสามารถในการสอนหรือการถ่ายทอดความรู้โดยเฉพาะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาในการถ่ายทอด มีความเอาใจใส่และสามารถสอนให้นักเรียนนำวิชาความรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข มีคุณสมบัติส่วนตัวที่ดีโดยมีคุณธรรม มีศีลธรรมจรรยา เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและคนทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครู ตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2537 : 1-2)

1. ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญและวิชาชีพตามหลักสูตร
2. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน และให้คำแนะนำแก่ ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา
3. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และการดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนและนักศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย
4. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
5. ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ รู้จักใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมือและอุปกรณ์อื่นๆ อย่างถูกต้อง
6. รักษาวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและนักศึกษา
7. นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบหรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน
8. ให้คำแนะนำและแนะแนวต่างๆ แก่นักเรียน นักศึกษา และหรือผู้ปกครอง
9. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่นๆ
10. ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภทการศึกษาและระดับการศึกษา
11. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

และนอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้นำพฤติกรรมที่คาดหวังในตัวครู มากำหนดให้สอดคล้องกับหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533 ครูที่มีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีพฤติกรรม ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2524 : 1-2)

ครูจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการใช้หลักสูตร มีความสามารถทำแผนการสอนและมีความเข้าใจและใช้คู่มือครูได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการจัดทำหนังสือ และนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ทักษะในการดำเนินกิจกรรม โดยการสอนจากรูปธรรมไปหานามธรรม สามารถให้นักเรียนแก้ปัญหาและฝึกฝนให้นักเรียนคิดได้ด้วยตนเอง ฝึกฝนให้นักเรียนทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นกลุ่มได้ สามารถสอนได้ตรงเวลา ใช้เวลาในการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา ตรวจสอบผลงานของนักเรียนเป็นประจำ ตลอดจนศึกษาค้นคว้าเพื่อปรับปรุงการสอนของตนอยู่เสมอ มีความเข้าใจการวัดผลความรู้ หลักสูตรและแผนการสอนเป็นอย่างดี สามารถอธิบายเนื้อหาวิชาเข้าใจง่ายและมีน้ำเสียงชัดเจน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีของการสอนในห้องเรียน สามารถวัดผลประเมินผลตามหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง นำแนวคิดใหม่มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน สามารถค้นคว้าวิเคราะห์หรือวิจัยในการเรียนการสอน สามารถเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ

ติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษาอยู่เสมอ สามารถจัดหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมหรือท้องถิ่น ศึกษาหาความรู้ อบรมเพิ่มประสบการณ์ด้านวิชาชีพของตนอยู่เสมอ สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีความสุภาพ เชื่อฟังคำสั่งสอนของผู้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล รู้จักเข้าใจในตัวเด็ก มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจเด็ก รักษาความลับของนักเรียนได้ดี ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็กนักเรียน เป็นที่พึ่งของนักเรียนสามารถติดต่อเยี่ยมเยียนให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ปกครองอยู่เสมอติดต่อสัมพันธ์กับสถาบันทางศาสนา สถานีนอามัย หน่วยงานราชการอื่นๆ พร้อมทั้งจะเป็นวิทยากรให้กับกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับกีฬา สิ่งบันเทิง ส่งเสริมให้หมกรการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน จัดกิจกรรมนอกโรงเรียนร่วมกับชุมชน จัดกิจกรรมลูกเสือยุวกาชาด หรือชมรมอื่นๆ ตามกลุ่มผู้สนใจ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามกลุ่มประสบการณ์ต่างๆ มีศีลธรรม มีความประพฤติที่ดีงาม มีความรัก ศรัทธาในอาชีพครู มีจรรยาบรรณครู แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับความเป็นครู มีวินัยในตนเอง มีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้จักการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น รู้สิทธิหน้าที่ของตนตามกฎหมาย ยึดมั่นสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ สามารถจัดทำเอกสารประจำชั้นได้ดีทำหน้าที่รับผิดชอบหน้าที่ครูเวร มีความเข้าใจระเบียบราชการเป็นอย่างดี สามารถเขียนโครงการปฏิบัติงานได้ สามารถดำเนินการประชุมสัมมนาได้ รู้จักจัดหา เก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนตามความเหมาะสม จัดห้องเรียนได้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย รวมทั้งจัดสุขภาพในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะที่ดีได้

นอกจากนี้กรุงเทพมหานครได้กำหนดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติในหน้าที่ของข้าราชการครูในสังกัดตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 ข้อ(สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร 2545: 12)

- 1.ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น
- 2.ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียนหมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ที่ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียน
- 3.มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนส่งเสริมพัฒนาการต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ
- 4.พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือวางแผนการสอน บันทึกการสอนหรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้
- 5.พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้นผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสาร สิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนรับรู้บรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

6.จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยม และนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

7.รายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง รับรู้การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

8.ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออก รับรู้ประเพณีและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความเลื่อมศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

9.ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง รับรู้ถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

10.ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง รับรู้ในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย

11.แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง รับรู้ รับฟัง ค้นหา สังเกตจดจำ รวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคม โดยเฉพาะข่าวสารเกี่ยวกับวิชาชีพ ครูสามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาของตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

12.สร้างโอกาสให้ผู้เรียนในทุกสถานการณ์ หมายถึง รับรู้ความสามารถของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าตามศักยภาพและให้ผู้เรียนได้แก้ปัญหาและฝึกฝนให้นักเรียนคิดได้ด้วยตนเอง

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้สรุปว่าประสิทธิภาพในการทำงานของครูนั้นหมายถึง ครูต้องมีความรู้ดี มีความกระตือรือร้นหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีความสามารถในการปฏิบัติงานมีความประพฤติดีมีคุณธรรม รักษาวินัยปฏิบัติตามระเบียบวินัยโดยครบถ้วน กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์สอนและอบรมศิษย์โดยใช้หลักวิชาการ มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ทุกคนส่งเสริมและแก้ไขการเรียนความประพฤติของศิษย์มีความสามารถในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

12 ข้อ

1.1.4 แนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงาน

1.1.4.1 ความหมายของการประเมินผลการทำงาน

บีช (Beach. 1980 : 310) กล่าวว่า การประเมินผลการทำงาน คือ การประเมินอย่างเป็นระบบของบุคคลแต่ละราย โดยมองที่ผลการทำงานและศักยภาพสำหรับการพัฒนาของเขา

เวย์น (Wayne. 1990 : 382) ให้คำจำกัดความการประเมินผลการทำงานไว้ว่าเป็นระบบที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินผลการทำงานของแต่ละบุคคล และการทบทวนการ

ประเมินผลนี้จะกระทำเป็นระยะๆ

สีมา สีมานันท์ (2522 : 56-63) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินคุณค่าของคนที่สามารถทำงานได้ผลดีเท่าที่ควรจะได้ หรือว่าด้อยกว่าหรือดีกว่าที่คาดหวัง และคําค่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นๆ หรือไม่

เสนาะ ดิยาวี (2532 : 187) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่การปฏิบัติงานและสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง หรือเป็นการหาประโยชน์หรือติราคาของผลงานของผู้ปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปก็คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีการใช้ในการประเมินค่าของบุคคลแต่ละคนว่าปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยแค่ไหน และมีความสามารถในการปฏิบัติงานต่างกันเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายประกอบกับคุณสมบัติที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีในการปฏิบัติงานนั้น เพื่อใช้ในการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทน ความดีความชอบในการปฏิบัติงาน หรือเพื่อปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นหรือในกรณีอื่นๆ ที่เหมาะสม

1.1.4.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการทำงาน

การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเป็นสิ่งแรกของกระบวนการประเมินผลการทำงาน เพราะวัตถุประสงค์เปรียบเทียบกับเสมือนเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ต้องการบรรลุ อีกทั้งยังเป็นตัวกำหนดแนวทางว่าจะต้องทำอะไรจึงจะบรรลุที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์เอาไว้ แคสซิโอ (Cascio. 1992: 267-268) ได้แยกหมวดหมู่ของวัตถุประสงค์ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1.การประเมินผลการทำงานเพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงานวัตถุประสงค์ในกลุ่มนี้กล่าวได้ว่าเกี่ยวข้องกับความต้องการที่จะปรับปรุงการทำงานของพนักงาน ซึ่งถ้าพนักงานทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตนได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นผลให้องค์กรนั้นพัฒนาขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม วัตถุประสงค์ในกลุ่มนี้อาจนำไปใช้ในการกระตุ้นและจูงใจให้พนักงานตื่นตัวโดยวิธีการต่างๆ เช่น แจ้งให้พนักงานทราบจุดเด่นจุดด้อยของตน และดำเนินการส่งเสริมหรือปรับปรุงในด้านต่างๆ เป็นต้น

2. การประเมินผลการทำงานจะต้องได้รับความเห็นชอบ และอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้บริหารระดับสูงในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้การประเมินผลการทำงานมีความหมายและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างจริงจัง

3. ต้องมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้ก่อน เพราะมาตรฐานเป็นเครื่องวัดความสามารถในการทำงานของคนงานว่าทำงานได้สูงต่ำเพียงใด ทั้งนี้มาตรฐานที่กำหนดไว้จะต้องเปลี่ยนแปลงเมื่อสภาพการทำงานเปลี่ยนไป มาตรฐานที่กำหนดขึ้นควรมีลักษณะสำคัญ 2 ประการคือ มีความเป็นไปได้และมีความท้าทายความสามารถพอสมควร

4. การประเมินผลการทำงานเป็นกระบวนการที่มุ่งประเมินผลการทำงานมิใช่

ประเมินพฤติกรรมอันเป็นส่วนตัวของผู้ถูกประเมิน ดังนั้นความประพฤติใดที่เป็นส่วนตัวไม่มีผลกระทบต่อการทำงานไม่ควรนำมาใส่ไว้ในแบบประเมิน

5. แบบวิธีการประเมินผลการทำงานจะต้องง่ายที่จะเข้าใจ สะดวกในการใช้ และมีคุณภาพสูง หากเป็นแบบที่ยุ่งยากจะทำให้ผู้ประเมินไม่อยากจะ

6. การกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการทำงานจะต้องเหมาะสม กล่าวคือไม่ควรกำหนดช่วงการประเมินสั้นหรือยาวเกินไป

7. การประเมินผลการทำงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงานเป็นเครื่องมือแสดงขีดความสามารถของผู้ถูกประเมิน มิใช่เครื่องมือจับผิด ทั้งนี้ผู้บริหารทุกระดับจะต้องสร้างความเข้าใจ และอธิบายให้ผู้ถูกประเมินได้เห็นเจตนา

8. ผู้ถูกประเมินควรจะได้รับทราบถึงผลการประเมินด้วย เพราะโดยทั่วไปผู้ทำงานย่อมอยากรู้ว่าผู้บังคับบัญชามองการทำงานของเขาเป็นอย่างไร

9. ควรมีการอบรมชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการทำงานได้มีความรู้ความเข้าใจและมองเห็นความจำเป็นตลอดจนความสำคัญของการประเมินผลการทำงาน ซึ่งส่วนมากแล้วหน่วยงานมักจะละเลยประเด็นนี้ ดังนั้น จึงอาจทำให้ได้รับการต่อต้านจากทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน

1.1.4.3 การวางระบบประเมินผลการทำงาน

1. ฝ่ายบุคคล โดยทั่วไปจะรับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินกับการออกแบบวิธีการการวางแผนการพัฒนาระบบการประเมินผลการทำงานขึ้นมาให้เหมาะสมกับองค์กรและกลยุทธ์ของธุรกิจนั้นๆ ทั้งนี้ระบบการประเมินผลการทำงานจะต้องเป็นที่ยอมรับของพนักงานในองค์กรด้วย สการ์เฟลโลและเลตวินกา (Scarpello and Ledvinka. 1988 : 650-651) กล่าวว่าฝ่ายบุคคลจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1). กำหนดปัจจัยและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินผลการทำงานอย่างเหมาะสม

2). เทคนิคการประเมินผลการทำงานที่ใช้จะต้องช่วยให้การตัดสินใจของผู้ประเมินเป็นไปอย่างยุติธรรม

3). จัดให้มีการฝึกอบรมให้กับหัวหน้างานต่างๆ ให้รู้และเข้าใจถึงวิธีการประเมินผลการทำงานและวิธีการแจ้งผลการทำงานที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน

4). ระบบการประเมินผลการทำงานที่ใช้ในองค์กรต้องสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือตัดสินปัญหาด้านแรงงานของศาลได้ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างมีปัญหาต่อกัน

2. ผู้บริหารระดับสูง โรว์แลนด์ (Rowland. 1970 : 207) กล่าวว่า ผู้บริหารระดับสูงจะมีบทบาทอย่างมากในการกำหนดนโยบายให้มีการประเมินผลการทำงานและกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการทำงานให้ชัดเจน เมื่อระบบได้ดำเนินการภายใต้ความรับผิดชอบ

ของฝ่ายบุคคลแล้ว ผู้บริหารก็จะต้องทบทวนระบบประเมินผลการทำงานว่าประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าปราศจากความสนใจของผู้บริหารระดับสูงแล้ว ระบบการประเมินผล การทำงานมักจะล้มเหลว หรือมีอุปสรรคขัดข้องหลายประการ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูง จำเป็นจะต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับการวางระบบประเมินผลการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุด ถ้าผู้บริหารระดับสูงเห็นว่าระบบประเมินผลการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพแล้ว การนำระบบประเมินผลการทำงานมาใช้ในหน่วยงานนั้นจะง่ายขึ้น และจะทำให้ผู้บังคับบัญชาทุกคนไม่อาจจะหลีกเลี่ยงต่อการประเมินผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

3. ผู้ประเมินผลการทำงาน ผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินผลการทำงานอาจจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรืออาจจะเป็นคนอื่นก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และวิธีการประเมินของแต่ละองค์กร ดังนั้น จึงสามารถแบ่งประเภทของผู้ประเมินได้ดังนี้

1). ผู้บังคับบัญชาโดยตรง (Immediate Supervisor) ทั้งนี้ถือว่าบุคคลดังกล่าวมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง มีความเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กรและใกล้ชิดกับพนักงาน ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีโอกาสทราบถึงพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินมากที่สุด เมื่อผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นได้ประเมินแล้วควรให้ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปได้ทบทวนดูอีกครั้ง เพื่อให้เป็นที่มั่นใจว่าผลการประเมินนั้นถูกต้องและเป็นธรรม

2). เพื่อนร่วมงาน (Peers) ปกติเพื่อนร่วมงานจะมองเห็นข้อบกพร่องและจุดอ่อนได้ดีกว่าผู้บังคับบัญชา แต่มีข้อจำกัดเรื่องการแข่งขันหรือผลประโยชน์ส่วนตัวที่อาจก่อให้เกิดความลำเอียงและการประเมินที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริง

3). ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates) สามารถที่จะประเมินผู้บังคับบัญชาได้ เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถมองเห็นประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาของตนเอง การประเมินแบบนี้จะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของผู้บังคับบัญชา และพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น แต่โดยทั่วไปจะไม่นิยมเพราะอาจทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการบังคับบัญชาได้

4). การประเมินตัวเอง (Self - Appraisal) โดยให้ทำงานแต่ละคนพิจารณาผลงานของตนเองในระยะเวลาที่ผ่านมา แล้วนำไปเสนอให้ผู้บังคับบัญชาหรือกรรมการเพื่อพิจารณาอีกชั้นหนึ่ง วิธีนี้จะทำให้พนักงานมีความสนใจในระบบประเมินผลการทำงานมากขึ้น เนื่องจากได้มีส่วนร่วมมากขึ้น แต่วิธีนี้ก็ยังมีข้อจำกัดเพราะพนักงานอาจจะประเมินผลงานของตนเองไปในด้านที่ดีแต่เพียงด้านเดียว

5). ลูกค้า (Clients) ในบางกรณีลูกค้าอาจจะทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินได้ ถ้าเป็นองค์กรที่เกี่ยวกับการให้บริการหรือธุรกิจค้าขาย เช่น ธนาคาร ข้อมูลที่ได้มาจากลูกค้าสามารถที่จะนำมาประกอบการตัดสินใจด้านบริหารบุคคลได้ เช่น การโยกย้าย การเลื่อนขั้น หรือใช้หาความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน

6). การประเมินผลการทำงานโดยมีผู้ประเมินหลายคน (Group Appraisal) โดยตั้งคณะกรรมการประเมินผลตั้งแต่สองคนขึ้นไปจากระดับผู้บังคับบัญชา ทั้งที่เป็นผู้บังคับบัญชา

โดยตรงและผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกประเมิน วิธีการนี้จะช่วยให้เกิดความรอบคอบและเหมาะสมในการประเมินมากขึ้น เนื่องจากมีผู้ประเมินจากหน่วยงานอื่นด้วย แต่วิธีนี้จะลดบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดโดยตรงลง เสียเวลามากขึ้น และหาข้อยุติในการพิจารณายากด้วย

7). ฝ่ายบุคคล (Personnel Department) เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้จัดวางระบบในการประเมินผลการทำงาน และเป็นกลางในการที่จะประเมินผลการทำงาน แต่มีข้อจำกัดคือ ฝ่ายบุคคลเป็นเพียงหน่วยงานที่ปรึกษา อยู่ห่างไกลจากผู้ถูกประเมินและข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับอาจจะไม่ตรงกับข้อเท็จจริง

4. ผู้ถูกประเมิน โดยทั่วไปพนักงานผู้ทำงานในองค์กรใดๆ ก็ตามย่อมต้องการทราบว่าผลการทำงานของตนเองเป็นอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในผลงานของเขาหรือไม่ มีจุดบกพร่องที่คาดว่าจะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่าง ทั้งนี้เพราะชีวิตและความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานขึ้นอยู่กับผลการทำงาน ดังนั้น การประเมินผลการทำงานจึงมีความสำคัญต่อพนักงานมาก พนักงานจึงควรทราบว่าผลการทำงานของเขาอยู่ในระดับใด ถ้าต่ำกว่ามาตรฐานก็จะได้ปรับปรุงแก้ไข แต่ถ้าผลการทำงานอยู่ระดับที่น่าพอใจแล้วก็ควรพัฒนาให้ดีขึ้นไปอีก

1.1.5 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการทำงาน

การประเมินผลการทำงานจำเป็นต้องใช้เครื่องมือหลายอย่างเข้าช่วยในการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้การประเมินผลการทำงานเป็นไปอย่างถูกต้องเป็นธรรมและเชื่อถือได้ และสามารถนำผลของการประเมินผลไปใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ตามที่ได้อ้างอิงหรือกำหนดวัตถุประสงค์เอาไว้ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการทำงานนั้นมีหลายอย่างด้วยกัน ดังนี้

1. แบบแสดงลักษณะงาน (Job Description) แบบแสดงลักษณะงานเป็นเครื่องมือสำคัญอันหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายทาง เนื่องจากแบบแสดงลักษณะงานเป็นบันทึกข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานอย่างเป็นระเบียบและครบถ้วนตามที่ฝ่ายจัดการมอบหมายให้แก่พนักงานแต่ละคน การใช้ประโยชน์ส่วนใหญ่จึงมุ่งไปสู่หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินค่างาน การจัดจำแนกตำแหน่งงาน การสำรวจค่าจ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ส่วนใหญ่ใช้แบบแสดงลักษณะงานในกระบวนการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนนั่นเอง

2. มาตรฐานการทำงาน (Performance Standards) มาตรฐานการทำงานหมายถึง ระดับผลการทำงานในระดับใดระดับหนึ่งซึ่งถูกกำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้า และยอมรับกันว่าผู้ทำงานโดยทั่วไปควรมีผลการทำงานอยู่ในระดับนี้ ดังนั้น มาตรฐานการทำงานจึงเป็นเครื่องแสดงถึงระดับของผลงานที่ต้องการ เพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประเมินผลการทำงานมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับมาตรฐานการทำงาน ทั้งนี้เพราะการประเมินผลการทำงานเป็นกระบวนการที่มุ่งพยายามจะวัดค่าผลการทำงานของพนักงานเป็นรายบุคคลให้ตรงต่อความเป็นจริงมากที่สุด จึงต้องยอมรับข้อเท็จจริงเบื้องต้นว่าต้องมีการกำหนดเกณฑ์ หรือ

มาตรฐานบางอย่างขึ้นมาเพื่อนำผลงานของแต่ละบุคคลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานนี้ ซึ่งจะทำให้ผู้ประเมินทราบว่าคุณค่าใดบ้างที่มีผลงานสูงหรือต่ำกว่าหรือพอดีกับมาตรฐานที่ตั้งไว้

3. แบบฟอร์มการประเมินผลการทำงาน แบบฟอร์มการประเมินผลการทำงาน นับว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในกระบวนการประเมินผลการทำงาน แบบฟอร์มเป็นเอกสารที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานว่าได้ทำงานอะไรเป็นผลสำเร็จบ้าง เขาทำงานอย่างไร หรือเขานำเอาคุณลักษณะอย่างไรบ้างมาสู่การทำงาน

4. ทะเบียนประวัติพนักงาน ทะเบียนประวัติของพนักงานเป็นจุดศูนย์รวมของข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับตัวพนักงานตั้งแต่เข้าทำงานกับองค์กรโดยรวมต่อเนื่องกันมาตามลำดับ แฟ้มทะเบียนประวัติพนักงานจะเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาที่จะใช้ประกอบการพิจารณาในการประเมินผลการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการแจ้งและหารือผลการทำงาน และการเตรียมการในการดำเนินการต่างๆ เช่น การขึ้นเงินเดือนประจำปี การโยกย้าย หรือเลิกจ้าง เป็นต้น

5. แบบบันทึกการทำงานและผลการทำงาน แบบบันทึกการทำงานนี้ไม่มีมาตรฐานที่แน่นอน ผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดขึ้นมาใช้บันทึกการทำงานของพนักงานเองก็ได้ หรืออาจใช้แฟ้มหรือบันทึกหลักฐานการทำงานของหน่วยงานนั้นประกอบในการประเมินผลการทำงานได้ อย่างไรก็ตามถ้าหากได้ออกแบบฟอร์มมาใช้ในการบันทึกการทำงานและผลการทำงานแล้ว จะทำให้การประเมินผลการทำงานมีความถูกต้อง เป็นธรรม ตรงตามสภาพความเป็นจริงมากขึ้น ทั้งนี้ โดยบันทึกการทำงานและผลการทำงานที่สำคัญๆ เช่น จุดเด่นจุดด้อยที่ควรแก้ไขปรับปรุง การปรกหรือ หรือการดำเนินการเพื่อปรับปรุงการทำงานของพนักงาน เป็นต้น

1.1.6 การกำหนดปัจจัยหรือเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงาน (Performance

Criteria)

การกำหนดปัจจัยต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการประเมินผลการทำงานของพนักงานนั้น จำเป็นจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะปัจจัยที่จะเป็นส่วนผลักดันให้คนทำงานสำเร็จได้นั้นมีมากมายและย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน สการ์เพลโล และ เลตวินกา (Scarpello and Ledvinka. 1988 : 651-652) กล่าวว่า การเลือกปัจจัยที่จะใช้ในการประเมินผลการทำงานสามารถแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. พฤติกรรม (Behavioral Criteria) เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความถูกต้องแม่นยำ การแก้ปัญหา เป็นต้น การใช้เกณฑ์แบบนี้จะเป็นการวัดคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ปัจจัยเหล่านี้มีประโยชน์มากสำหรับการประเมินผลเพื่อหาความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงาน เพราะสามารถบอกได้ว่าควรปรับปรุงการทำงานอย่างไร แต่ไม่เหมาะสมสำหรับวัตถุประสงค์ด้านการบริหาร (Administrative Purposes) เพราะพฤติกรรมที่แตกต่างกันแต่อาจจะได้ผลของงานที่ทำออกมาเหมือนกัน

2. คุณสมบัติทั่วไป (Trait Criteria) เช่น ความคิดริเริ่ม (Initiative) มนุษยสัมพันธ์ (Friendliness) เป็นต้น การเลือกเกณฑ์โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่นิยมใช้มาเป็น

เวลานาน เนื่องจากมีความสะดวก เพราะสามารถประเมินพนักงานทุกคนในองค์กรโดยใช้คุณสมบัติเดียวกันได้ แต่ก็มีข้อจำกัดคือ ถ้ากำหนดปัจจัยเหล่านี้ไม่ชัดเจนพอ อาจทำให้ผลการประเมินไม่ตรงกับความเป็นจริง

3. ผลของงานที่ทำได้ (Outputs or Results of Work) เช่น ยอดขายปริมาณการผลิต จำนวนความผิดพลาดที่เกิดจากการพิมพ์งาน เป็นต้น การวัดที่ผลของงานจะทำให้เกิดความผิดพลาดน้อย แต่อย่างไรก็ตามการใช้เกณฑ์แบบนี้ไม่เหมาะสมสำหรับการประเมินผลการทำงานเพื่อจุดประสงค์ด้านการพัฒนา (Development Purposes) เพราะไม่ได้บอกถึงวิธีการในการปรับปรุงการทำงาน แต่เหมาะสำหรับการใช้ประโยชน์ด้านการบริหาร

4. ความถี่ในการแจ้งผลการประเมินการทำงาน สการ์เพลโล และ เลตวีนกา (Scarpello and Ledvinka, 1988 : 669-670) กล่าวว่า การแจ้งผลการประเมินผลการทำงานเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน ซึ่งควรจะกระทำเป็นประจำและทำอย่างต่อเนื่องโดยคำนึงถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมไม่จำเป็นต้องรอแจ้งผลอย่างเป็นทางการ การพิจารณาขึ้นเงินเดือนก็เพราะผู้บังคับบัญชาสามารถสังเกตการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกวัน จากการวิจัยของเบอร์นาดีน และเบ็ตตี้ (Bernardin and Beatty) พบว่าการแจ้งผลการทำงานควรจะทำบ่อยกว่าทุกๆ หกเดือนหรือทุกปี ทั้งนี้การแจ้งผลอย่างมีระบบต่อเนื่องเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและช่วยลดพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดี (Negative Performance Behaviors) ออกไป เป็นการเปิดโอกาสให้หัวหน้ากับพนักงานได้แลกเปลี่ยนทัศนะและความเข้าใจได้ทันทั่วทั้งที่ดีกว่าการแจ้งผลปลายปีรวมยอด เพราะพนักงานอาจจะปรับปรุงแก้ไขไม่ทันเนื่องจากเวลาได้ล่วงเลยผ่านมาช้านานแล้ว

1.1.7 การวิเคราะห์ผลการประเมินการทำงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 106) กล่าวว่า การวิเคราะห์ผลการทำงานจะได้ผลออกมาเป็นหลักใหญ่ๆ 3 ประการ คือ

1. ผลการทำงานเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้หรือผลงานดีเด่น (Outstanding) ซึ่งมักจะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ในกรณีผู้บังคับบัญชามองเห็นความพยายามให้พนักงานรักษาระดับผลการทำงานนี้เอาไว้ให้ได้ และส่งเสริมให้เขาทำงานให้ได้ผลมีค่าสูงขึ้นไปอีก

2. ผลการทำงานพอดีกับมาตรฐานหรือผลงานเป็นที่น่าพอใจ (Satisfactory) มักจะได้รับการขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีปกติ ในกรณีนี้ผู้บังคับบัญชาต้องพยายามหาทางช่วยเหลือให้พนักงานได้ปรับปรุงผลการทำงานให้มีค่าสูงขึ้นไปอีก

3. ผลการทำงานมีค่าต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดหรือผลงานไม่เป็นที่พอใจ (Unsatisfactory) ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องดำเนินการอย่างรีบด่วนเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้พนักงานทำงานได้มีค่าสูงขึ้นจนได้มาตรฐาน โดยการจัดการฝึกอบรม ให้คำแนะนำหรือแนะแนวในการทำงาน การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ การลดตำแหน่ง หรือถ้าผู้ทำงานไม่สามารถแก้ไขปรับปรุง

ตนเองให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้นได้ก็ต้องพิจารณาให้ออกจากงานไป

1.1.8 การนำผลการประเมินการทำงานไปใช้

เสนาะ ดิเียว (2532 : 203) กล่าวว่า การนำผลของการประเมินผลการทำงานไปใช้นั้นกระทำได้หลายทางขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ว่ากระทำเพื่ออะไร ซึ่งสามารถแยกได้ดังนี้

1. การกำหนดค่าตอบแทน เป็นวัตถุประสงค์ที่ใช้กันเป็นส่วนใหญ่ ที่เห็นได้ชัดเจนคือใช้ในเรื่องการปรับเงินเดือนประจำปีและผลประโยชน์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้เงินเดือนเหมาะสมกับความสามารถ การประเมินผลการทำงานจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การปรับเงินเดือนประจำปีของพนักงานมีความเป็นธรรมสมเหตุสมผลกับงาน เพราะการประเมินผลการทำงานนั้นนอกจากจะช่วยให้ทราบถึงค่าผลการทำงานของพนักงานในตำแหน่งปัจจุบันว่าเป็นอย่างไรแล้ว ยังช่วยให้ทราบถึงศักยภาพ ซึ่งปัจจุบันนี้เป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายและเป็นที่ยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ

2. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ซึ่งหมายถึงการเลื่อนตำแหน่งรวมถึงการโยกย้ายตำแหน่ง และการลดตำแหน่งด้วย การประเมินผลการทำงานมีบทบาทมากในเรื่องนี้ จะให้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม กล่าวคือสามารถบรรจุแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เพราะการประเมินผลการทำงานนั้นนอกจากจะช่วยให้ทราบถึงค่าผลการทำงานของพนักงานในตำแหน่งปัจจุบันว่าเป็นอย่างไรแล้ว ยังช่วยให้ทราบถึงศักยภาพ ลักษณะเด่นและจุดอ่อนของพนักงานแต่ละคนอีกด้วยว่าพร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้นต่อไปได้หรือไม่ เพียงใด

3. การปรับปรุงการทำงาน วิธีนี้มักนำไปใช้ในการวางแผนฝึกอบรม พัฒนาพนักงานและการวางแผนอาชีพ เพื่อสนใจให้พนักงานมีความตื่นตัว กระตุ้นความสนใจการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถมากขึ้น

4. การเลิกจ้าง ใช้ในกรณีที่ค่าผลการทำงานของพนักงานต่ำกว่ามาตรฐานหรือไม่เป็นที่พอใจ เป็นมาตรการขั้นสุดท้ายที่ควรใช้หลังจากที่ได้กระทำทุกวิถีทางเพื่อให้โอกาสพนักงานในการปรับปรุงการทำงานของตนเสียก่อน แต่ปรากฏเป็นที่แน่ชัดแล้วว่าพนักงานไม่สามารถปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นได้

1.1.9 ประโยชน์ของการประเมินผลการทำงาน

กระบวนการประเมินผลการทำงานถ้าได้กระทำอย่างถูกต้อง นอกจากจะทำให้การบริหารงานขององค์กรได้รับผลสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว ยังมีประโยชน์ต่อตัวพนักงานผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบุคคลอีกด้วย ดังนี้

1.ประโยชน์ที่มีต่อองค์กร

1.1 เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) ข้อมูลของการประเมินผลจะชี้ให้เห็นถึงจุดอ่อนและความต้องการด้านการฝึกอบรมของพนักงานและส่วนรวม ทำให้สามารถปรับปรุงสมรรถภาพ และให้คำแนะนำหรือแนะแนว (Counseling) แก่ผู้ทำงานว่าควรจะทำอย่างไรเพื่อให้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิมและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไปได้ โดยการ

กำหนดโครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับความจำเป็นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน และแต่ละสาขาวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในองค์กร

1.2 การประเมินผลเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning) การทำงานของหน่วยงานและองค์กร กล่าวคือ การพิจารณาทบทวนผลการดำเนินงานทำให้ทราบจุดแข็งจุดอ่อนและความสามารถของพนักงาน จะให้ข้อมูลที่เป็นหลักอ้างอิงสำหรับการตัดสินใจเลื่อนขั้นและโยกย้าย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนบุคลากรอันเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนองค์กรอีกทอดในคราวหน้าต่อไปให้ดีขึ้น

1.3 เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career Planning and Development) การประเมินผลทำให้ทราบถึงศักยภาพ (Potential) ความสามารถ ลักษณะเด่นและจุดอ่อนของพนักงานแต่ละคน จะเป็นประโยชน์ในการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับความสามารถของเขา (put the right man in the right job)

1.4 เพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Recruitment and Selection) กล่าวคือ ในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรนั้นจะต้องผ่านวิธีการทดสอบหรือการคัดเลือก (Validating Selection Tests) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการดำเนินงาน จึงทำให้ทราบว่าวิธีการและเทคนิคในการคัดเลือกและสรรหาพนักงานที่ใช้อยู่สามารถกระทำได้อย่างมีเหตุผล ถูกต้องตามความประสงค์ขององค์กรหรือไม่ เพื่อให้ได้ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

1.5 ประโยชน์ด้านการบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง (Compensation Programs) การทบทวนการประเมินผลยังเป็นหลักที่ใช้อ้างอิงในการเจรจาเรื่องค่าจ้างและเงินเดือนที่เที่ยงธรรม ดังนั้นบริษัทบางแห่งจึงใช้ผลการประเมินเป็นหลักในการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างและเงินเดือนของพนักงาน

2. ประโยชน์ที่มีต่อพนักงานและผู้บังคับบัญชาของพนักงาน

2.1 เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์กรทำงานด้วยความอุตสาหะเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ และมั่นใจว่าตนจะได้รับคามยุติธรรมอย่างเต็มที่

2.2 ในการตั้งมาตรฐานของผลการดำเนินงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องขอความคิดเห็นและปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา และในระหว่างการสนทนาหลังการประเมินผล ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็นของเขา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมและบางที่อาจเพิ่มความพึงพอใจในงานมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ การที่พนักงานมีส่วนช่วยในการตั้งเป้าหมายการทำงานจะช่วยขจัดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับเป้าหมายของงานลงไปได้มาก ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในอันที่จะปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด

2.3 ทำให้พนักงานรู้ฐานะของตนเองดีขึ้น รู้ว่าตนเองมีจุดเด่นจุดอ่อนอะไรบ้าง การประเมินผลจะให้โอกาสหัวหน้าและลูกน้องได้ปรึกษาหารือกัน อีกทั้งยังเป็นโอกาสเหมาะที่ผู้บังคับบัญชาจะให้ความช่วยเหลือเพื่อปรับปรุงการทำงานของคนในบังคับบัญชาอีกด้วย

2.4 การทบทวนการประเมินผลทำให้ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อนของพนักงานเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ และต้องวัดผลงานที่เทียบกับความรับผิดชอบที่ได้กำหนดไว้แล้ว ซึ่งจะช่วยป้องกันความไม่ยุติธรรมที่อาจจะเกิดขึ้นได้

อย่างไรก็ตาม วิธีการประเมินผลแต่ละวิธีก็มีข้อดีข้อด้อยอันเป็นลักษณะที่พบได้โดยทั่วไป ดังนั้น เพื่อก่อให้เกิดความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ของผลการประเมิน ในการประเมินผลพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการประเมินผลการทำงานโดยตนเองและโดยผู้บังคับบัญชาร่วมกัน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

1.2.1 งานวิจัยในประเทศ

ไพบุลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี (2525 : 217-218) ได้สรุปผลการสำรวจความเห็นว่ คนงานและพนักงานให้ความสำคัญแก่ปัจจัยต่างๆ ที่กระตุ้นให้เขาทำงานตามลำดับก่อน/หลัง ดังนี้

- 1.ความมั่นคงในการทำงาน
- 2.คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา
- 3.โอกาสที่จะก้าวหน้า
- 4.ค่าจ้างที่พอสมควร
- 5.ประโยชน์ต่างๆ ที่คนงานและพนักงานจะได้รับ
- 6.ให้มีโอกาสรู้เรื่องราวต่างๆ
- 7.ให้มีโอกาสได้ลาพักผ่อนและมีวันหยุดพอสมควร
- 8.การแบ่งกำไรนอกจากค่าจ้างที่ได้รับ
- 9.ให้ได้ทำงานที่เหมาะสม
- 10.ให้มีการเลื่อนขั้นจากบุคคลภายในองค์การ

กิตติ จอมแบ่ง (2528 : 69) ศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูตามโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน สูงต่อสัมพันธภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจระดับปานกลางต่อสภาพการทำงาน นโยบายการนบริหาร โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และมีความพึงพอใจต่ำต่อเงินเดือนและสวัสดิการ สำหรับองค์ประกอบในด้านเพศ อายุ และวุฒิทางการศึกษา ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

กองวิเคราะห์โครงการและประเมินผล สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2525-2526 : 43-80) ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารในระบบราชการไทย พบว่า หลักการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร ข้าราชการระดับ 7-11 ยอมรับหลักการถึง 75% เพราะเป็นผลดีมีประโยชน์ต่อราชการและนักบริหารเอง ทั้งในด้านการพัฒนานักบริหาร การปรับปรุงระบบงาน เสริมสร้างความคิดริเริ่มตื่นตัวที่จะได้ปฏิบัติงานใหม่ที่ท้าทายความรู้

ความสามารถ และความสลับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการระดับต่ำลงไป ให้สอดคล้องกัน สำหรับข้าราชการที่ไม่เห็นด้วยมีจำนวนน้อย ที่เห็นว่าการสลับเปลี่ยนหน้าที่ ย้ายหรือโอน จะมีผลให้งานไม่ต่อเนื่อง ต้องเสียเวลาศึกษางานใหม่และต้องการความชำนาญพิเศษ การสลับเปลี่ยนหมุนเวียนอาจจะทำความเสียหายให้แก่ราชการได้

จूरี่ตัน ซาติมาตรี (2528 : 68-69) ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการบริหารอยู่ในระดับมีปัญหามาก ปัญหาเหล่านี้ได้แก่ บุคลากรคนเดียวได้รับมอบหมายงานหลายหน้าที่ บุคลากรต้องการสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรก้าวถ่างงานกันและกัน บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีปัญหาส่วนตัว และปัญหาที่อยู่ในระดับสูงคือ บุคลากรต้องการคำปรึกษาแนะนำที่เหมาะสมจากผู้บริหาร

อังคินี เล็บนาค (2528 : 40) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ พบว่า สภาพความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพการยอมรับนับถือ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้า และความพึงพอใจในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ต่อขวัญของเจ้าพนักงานเรือนจำ ในขณะเดียวกันปัญหาล้วนบุคคล ซึ่งได้แก่ปัญหาด้านครอบครัว เศรษฐกิจ ก็มีผลต่อการปฏิบัติงานหน้าที่ราชการด้วย

อุดม เปี่ยมเจริญ (2528 : 77) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด เรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ การให้บำเหน็จรางวัล นโยบายของหน่วยงาน หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ บทบาทผู้นำ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และฐานะรายได้ของครอบครัว

จิราภรณ์ ลิ้มสมบุญ และจินตนา บิลมาศ (2529 : 14-151) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการระดับชาติในการพัฒนาและฝึกอบรมกำลังคนในระบบราชการพลเรือน ได้แยกปัญหาการวิจัยเป็น 2 เรื่อง เรื่องแรกคือ “ส่วนราชการพลเรือนได้ประสบปัญหากับการปฏิบัติงานของข้าราชการในด้านใดและอย่างไร” ซึ่งพบว่า ปัญหาอันดับหนึ่งที่ส่วนราชการประสบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ คือ ปัญหาในด้านขาดความรู้ ซึ่งได้แก่ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ กฎระเบียบต่างๆ และการเป็นข้าราชการที่ดี ปัญหารองลงมา คือ ปัญหาในด้านการขาดทักษะ ขาดทัศนคติที่เหมาะสมซึ่งได้แก่ ความสำนึกในหน้าที่ อุดมการณ์การรับราชการ ความรับผิดชอบ อุตสาหะ ปัญหาสำคัญอันดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหาร

1.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

กิลด์ฟอร์ด และเกรย์ (เสาวภาคย์ ดีวาจา. 2528 : 50; อ้างอิงจาก Guilford and Gray. 1970) ได้รวบรวมองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงานจากงานวิจัย 150 เรื่อง พบว่าปัจจัยแรกที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงานคือ ความมั่นคงในการทำงาน ตัวงานเองความก้าวหน้าในการทำงาน และการได้การยกย่องจากผู้บังคับบัญชา

ซอง (เสาวภาคย์ ตีวจา. 2528 : 51; อ้างอิงจาก Song. 1970) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะส่งเสริมให้บุคคลดีเด่นในกิจกรรมด้านการเกษตร และเขาได้สรุปจาก ผลงานวิจัยในกลุ่มนักเรียนเกษตรกรรม 1,460 คน ในเกาหลีใต้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในทุกวิชาที่เรียน

ไดเออร์ และคนอื่นๆ (Dyer and others. 1972 : 294) ได้ศึกษารูปแบบ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของพยาบาลกับประวัติส่วนตัว บุคลิกภาพและการบริหารงาน ในตึกผู้ป่วยของพยาบาลประจำการ จำนวน 200 คนในโรงพยาบาล 4 แห่งในรัฐยูทาห์ ผลการศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิธีการบริหารงาน และตัวแปรที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลได้แก่ พฤติกรรมของหัวหน้าพยาบาล ประวัติส่วนตัว บุคคลของพยาบาล (อายุ และประสบการณ์) คะแนนศึกษา ภูมิหลังของครอบครัว และความพอใจ ในวิชาชีพ โดยอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติ

เชปปาร์ด และเฮอริค (เสาวภาคย์ ตีวจา. 2528 : 50; อ้างอิงจาก Sheppard and Herrick. 1972) ได้แสดงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ตัวงานเอง ความมั่นคง รายได้ และผู้บังคับบัญชา

วัตสัน (Watson. 1976: 4-7) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของครู อาจารย์ ด้วยการให้การยกย่องสรรเสริญให้ ความร่วมมือ ให้ความสนใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั่วไป ให้ความเชื่อถือยอมรับความรับผิดชอบของครู อาจารย์ สนับสนุนส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เคฟเฟอร์ (เสาวภาคย์ ตีวจา. 2528: 50; อ้างอิงจาก Keffer. 1976) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถาบันโพลีเทคนิค พบว่าปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความ พึงพอใจในการทำงานคือ ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ตัวงานเอง และความก้าวหน้าในอาชีพการ งาน

แฮสส์แมน และคนอื่นๆ (Haussman and others. 1976 : 338-341) ได้ศึกษา เพื่อสนับสนุนรูปแบบการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุข พบว่า โครงสร้างของ หน่วยงาน บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยตรง โดยอายุมีและ ประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึง พอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

เออร์เนอร์ (Koernor. 1981 : 43-44) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการ ปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุข จำนวน 32 คน จากสมาคมเยี่ยมบ้านของบริษัทฮาร์ทฟอร์ด พบว่า อายุประสบการณ์ การรับรู้พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้เทศ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการ ปฏิบัติงานความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงาน

นาติวิโอ (Nativio. 1986 : 2034) ศึกษาบทบาทการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาล (nurse faculty practice) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับการสอนเป็นไปใน

ทางบวก โดยที่ร้อยละ 55 ระบุว่า การปฏิบัติงานช่วยเพิ่มผลผลิตภาพการวิจัยและร้อยละ 56 ระบุว่า กิจกรรมการปฏิบัติงานมีผลต่อผลงานตีพิมพ์

วาวอรันตู (Waworuntu. 1986 : 1213) ศึกษาผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐของอินโดนีเซีย ในส่วนตัวแปรองค์การ พบว่าตัวแปรที่สำคัญได้แก่ ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกสาขาของตน

เบเกอร์ (Baker. 1989 : 2867-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบซึ่งเป็นผู้บริหารใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรมและการปฏิบัติงานของครู พบว่า บรรยากาศและความสามารถของผู้บริหารมีความสำคัญในการทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความต้องการพัฒนาตนเองของครูที่จะพัฒนาทักษะการเรียนการสอน การให้คำปรึกษาแก่นักเรียนและการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้รับผลสัมฤทธิ์ในการเรียน

เชน (Chen. 1995 : 2815-A) ได้ศึกษาบรรยากาศในองค์กรและการปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทอเมริกาและบริษัทของจีนในประเทศไต้หวัน พบว่าบรรยากาศในองค์กรมีความสัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ความก้าวหน้าของงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและบังคับบัญชา สุขภาพจิต แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ล้วนส่งผลให้บุคคลทำงานเต็มความสามารถและส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ

2.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเพศ

แคลสเนอร์ และยูลแมน (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 59; อ้างอิงจาก Krasner;& Ullman. 1947) กล่าวว่า เพศเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้อุบัติการณ์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ แตกต่างกันไป เช่น ในด้านการปฏิบัติงาน แม้ว่าในปัจจุบันความแตกต่างในแง่ความสามารถในการทำงานระหว่างเพศจะลดน้อยลงทุกที แต่ความแตกต่างระหว่างเพศก็ยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะตั้งแต่เกิดผู้หญิงกับผู้ชายต่างก็มีโลกทางสังคมที่แตกต่างกัน เช่น การเรียนรู้บทบาท ความคาดหวังทางสังคม ค่านิยม เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบหรือลักษณะของพฤติกรรมที่ถูกอบรมสั่งสอน อันมีผลไปถึงบทบาททางสังคม งานอดิเรก การกีฬา การพักผ่อน และความคาดหวังในอาชีพ

อารี พันธุ์ณี (2544: 33) กล่าวว่าความแตกต่างทางเพศ หมายถึงความแตกต่างในเรื่องต่างๆทางเพศชายและเพศหญิง ซึ่งวัฒนธรรมเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดบทบาทของหญิงและชายให้แตกต่างกัน เช่น บางวัฒนธรรมถือว่า ชายเป็นช้างเท้าหน้า หญิงเป็นช้างเท้าหลัง หรือชายเป็นผู้นำ หญิงเป็นผู้ตาม เป็นต้น หรือในบางวัฒนธรรมเชื่อว่า ผู้ชายต้องเข้มแข็งอดทน

อ่อนแอไม่ได้ ผู้หญิงเป็นผู้ที่อ่อนแอกว่า หรือผู้ชายมีโอกาสดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่าผู้หญิง เพราะในบางตำแหน่งไม่เปิดให้ผู้หญิงทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่า ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างเพศ โดยมีเรื่องของวัฒนธรรมมาเกี่ยวข้อง

จากเอกสารสรุปได้ว่า ความแตกต่างระหว่างเพศ ทำให้เพศชายเพศหญิงเกิดความแตกต่างกันหลายอย่าง เช่น พฤติกรรมกล้าแสดงออก อุดมคติ ค่านิยม เจตคติ และความสนใจ โดยมีเรื่องของวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง

2.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ

2.1.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับเพศ

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

เอ็งเกิล และเพอร์รี่ (มณฑนา มานะประสพสุข. 2546 : 23; อ้างอิงจาก Angle ;& Perry. 1981) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศชาย

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าปัจจัยด้านเพศเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การที่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศชายกับเพศหญิง

2.1.2.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับเพศ

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

ทรงเดช โคตรสิน (2523 : 133) ศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่มีเพศต่างกัน ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ชานนท์ บุรี (2535 : 199) ศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีเพศต่างกันประสบปัญหาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เกษสุตา สองห้องนอก (2542 : 128) ศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์เพศชายและหญิง ประสบปัญหาด้านงานสอนและ

งานนอกเหนือจากการสอนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน ประสบปัญหาโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544 : 94) ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับในการทำงาน และวิธีเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพศ ตัวแปรเพศไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานทั้งนี้ เพราะครูชายและครูหญิงต่างไม่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าเพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าจะส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน เพราะบุคคลที่มีเพศที่ต่างกันน่าจะปฏิบัติงานที่แตกต่างกันด้วย

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

2.2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุ

แมสเลซ กล่าวว่า อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู เพราะผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์สูง มีวุฒิภาวะ มีความสุขุมรู้จักชีวิต สามารถปรับตัวให้เข้ากับความเป็นจริงได้มากขึ้น (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547 : 29; อ้างอิงจาก Maslach. 1986) สอดคล้องกับความคิดเห็นของทัศน บุญทอง (2533 : 109) ที่ว่าปกติคนเราเมื่ออายุมากขึ้น ความคิดความอ่านและการมองปัญหาจะชัดเจนมากขึ้น ความคิดและการกระทำจะค่อยๆ เปลี่ยนไปตามด้วย จากการวิจัยของฟอร์ม และเกสชเวนเดอร์ (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547 : 29; อ้างอิงจาก Form ;& Geschwender. 1962) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยคำนึงถึงอายุของคนงานเหล่านั้น ผลปรากฏว่าคนงานที่มีอายุสูงกว่าจะมีความพึงพอใจในงานของเขา มากกว่าคนงานที่มีอายุน้อยกว่า แมสเลซ (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547 : 29; อ้างอิงจาก Maslach. 1986) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยและมักมีฐานะเป็นปีกแผ่นมั่นคงทางด้านการเงินและการงาน

นวลอนง ศรีธัญรัตน์ (กมลลักษณ์ ทองสมักร. 2541 : 32; อ้างอิงนวลอนง ศรีธัญรัตน์. 2534) กล่าวว่าอายุของบุคคลเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ ซึ่งในคนปกติเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัยและบุคลิกภาพทั้งทางด้านการคิด และการกระทำ โดยจะค่อยๆ เปลี่ยนไปตามวัยบุคคลที่มีอายุมากขึ้นได้ทำงานหลายประการ มองโลกกว้างไกล ครอบคลุมและลึกซึ้งทำให้วุฒิภาวะเพิ่มขึ้น

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ

การทำงาน การทำงานในกลุ่มที่ใช้วิธีพิจารณาผลงานของบุคคล ความท้อแท้ของครู วุฒิภาวะทางกาย และจิตใจของบุคคล การใช้อารมณ์และพฤติกรรมการทำงานโดยสัมพันธ์ในทางบวกแต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานในสายตาของหัวหน้างาน

2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

2.2.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับอายุ

ฟอร์ม และเกสชเวนเดอร์ (ชิตหทัย ผลานันท์. 2541 : 25; อ้างอิงจาก Form ;& Geschwender. 1962) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของคนงานอุตสาหกรรม โดยคำนึงถึงอายุของคนงานเหล่านั้น ผลการวิจัยพบว่าคนงานที่มีอายุสูงกว่าจะมีความพึงพอใจในงานของเขา มากกว่าคนงานที่มีอายุน้อยกว่า

ซาเล่และโอทิส (ชิตหทัย ผลานันท์. 2541 : 25; อ้างอิงจาก Saleh ;& Otis. 1964) ศึกษาเรื่องอายุและระดับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าองค์การทำงานจะสูงขึ้นเรื่อยๆ ตามอายุที่เพิ่มขึ้นและจะลดลงเมื่อใกล้เกษียณอายุ

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

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าอายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู เพราะว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ

2.2.2.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับอายุ

รุ่งโรจน์ แสงคร้าม (2532 : 101) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของรองสารวัตรสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนและชั้นยศ มิใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ

จารุวรรณ ศรีสว่าง (2542 : 66) ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูมัธยมศึกษา โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุมากขึ้น มีแนวโน้มสุขภาพจิตดี มีวุฒิภาวะในการแก้ไขปัญหาส่วนตัว และปัญหาการงานได้ดีกว่าผู้มีอายุน้อย

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (วิไลลักษณ์ พินิจบุญภากร. 2546 : 26; อ้างอิงจาก ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532) ได้ทำการศึกษาเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มครูน้อยเป็นครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าอายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าจะส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน เพราะว่าบุคคลมีอายุต่างกันย่อมบ่งบอกถึงบุคคลนั้นมีความรู้ความสามารถการทำงานที่แตกต่างกัน

2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา

2.3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา

งานแต่ละประเภทมีความต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บัญชา แก้วเกตุทอง. 2533 : 159) โดยบุคคลที่จะปฏิบัติงานได้ดี การศึกษามีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานได้ดี (Dub. 1975 : 59-64) เนื่องจากการศึกษาเป็นปัจจัยช่วยให้คนมีประสิทธิภาพและสมรรถภาพในการปรับตัวและสามารถเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้มีการศึกษาดำกว่า (สุรชาติ ฒ หนองคาย. 2529 : 5; อ้างอิงจากรรณสิทธิ์ ไวยยะเสรี. 2526) นอกจากนี้ระดับการศึกษายังเป็นเครื่องบ่งชี้สถานภาพของวิชาชีพนั้นๆ ในสังคมส่วนหนึ่งด้วย (ทัศนาศ บุญทอง. 2529 : 192; อ้างอิงจากปลายมาศ ชุนภักดี. 2533)

จากเอกสารข้างต้น สรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคคลมีสมรรถภาพในการปรับตัวและสามารถเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา

2.3.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา

มอททาช (สอาด วงศ์อนันต์นนท์. 2538 : 28; อ้างอิงจาก Mottaz. n.d.) พบว่าระดับการศึกษาจะไปลดความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากไปเพิ่มความคาดหวังจากงาน ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามความคาดหวังในสถานที่ทำงาน และคนที่มีการศึกษาสูงยังมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานใหม่นั้น จะไม่ลำบากมากนัก จึงทำให้มีความผูกพันน้อย

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวพบว่าการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

2.3.2.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา

จากผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เรื่องประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศในปี 2520 (อุบล ภัตตะ. 2535 : 25) พบว่าวุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของครูสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของसानนท์ ฉายศรีศิริระ (2522 : 32) ที่ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คณิตศาสตร์ของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดนครปฐม พบว่า วุฒิการศึกษาของครูมีผลต่อความสามารถทางการเรียนทั้งในด้านการอ่านและคณิตศาสตร์ซึ่ง

ผลการเรียนของเด็กก็สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพการทำงานของครูด้วย แต่ผลการวิจัยของปลายมาศ ขุนภักดี (2533 : 97) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในทุกด้านของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวจะพบว่าวุฒิการศึกษามีทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน อาจมาจากบุคคลที่มีการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุมีผลและเข้าใจกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้ดีอยู่แล้ว ส่วนบุคคลที่มีการศึกษาต่ำย่อมรู้ตัวเองจึงพยายามขวนขวายหาความรู้จากทางด้านอื่นๆ เช่น จากผู้รู้ จากผู้บังคับบัญชา และมีความมานะพยายามอดทนเพื่อการเรียนรู้มากกว่าบุคคลที่มีการศึกษาสูง และในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานอาจเนื่องมาจากทุกคนทำงานอย่างเต็มความสามารถของตนเองอยู่แล้วโดยไม่ได้คำนึงถึงวุฒิการศึกษาจึงส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุราชการ

2.4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุราชการ

อายุราชการซึ่งบางครั้งอาจใช้คำว่าประสบการณ์ในการทำงาน หรืออายุการทำงานนั้น เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2532: 131-132) ได้กล่าวว่า ความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งการมีประสบการณ์ในงานใดก็ตามย่อมส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคยทำงานไม่ได้เป็นหลักประกันว่าคนที่ทำงานนานปีกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยปีกว่า ทั้งนี้ เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมได้ประสบการณ์ต่างกัน

จากเอกสารข้างต้น สรุปได้ว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน การมีประสบการณ์ในการทำงานส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุราชการ

2.4.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับอายุราชการ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานถึง 40 เรื่องของวอลด์แมนและอโวลีโอ (Waldman and Avolio. 1986 : 33-38) ที่พบว่า ในกลุ่มงานวิจัยที่ใช้วิธีพิจารณาผลงานของบุคคล อายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน

แฮสส์แมน และคนอื่นๆ (Haussman and others. 1976: 76-77) พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุข

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่าอายุราชการเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ เนื่องจากอายุราชการหรือประสบการณ์จากการทำงาน

จะส่งผลให้บุคคลสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น เพราะบุคคลได้เรียนรู้จากการทำงานโดยตรง ส่งผลให้ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทำให้อายุราชการมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.4.2.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับอายุราชการ

ศิริินทร์ วงศ์สวัสดิ์ (2533 : 139-140) ซึ่งได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ประสพการณ์ในการทำงานของครูอาจารย์ไม่เป็นตัวแปรที่ทำให้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน

จากเอกสารดังกล่าวพบว่า ในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร ประสพการณ์การทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปรอายุราชการในการทำงานของข้าราชการครู

2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.5.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.5.1.1 ความหมาย

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

ศรีเรือน แก้วกังวาน (2539 : 5-6) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ส่วนภายนอกคือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กริยา ส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก เช่น สติปัญญา ความถนัด อารมณ์ ค่านิยม ลักษณะต่างๆ ของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกจากกันได้อย่างเด็ดขาด และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา การเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพมีทั้งส่วนรวม เป็นลักษณะสากลของมนุษย์ทุกชาติ ทุกภาษา และลักษณะส่วนบุคคลที่เรียกว่า ลักษณะเฉพาะตัว

ไอเซนค์ (ศิริกุล ตัณฑุลารักษ์. 2542 : 39; อ้างอิงจาก Eysenck. 1970) แสดงทัศนะว่าบุคลิกภาพ คือการจัดระเบียบลักษณะของบุคคลในด้านอารมณ์ สติปัญญา รูปร่าง ซึ่งเป็นสิ่งบ่งชี้การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมของบุคคล

สุชา จันทรเฒ (2544 : 95) ได้สรุปความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายรวมถึงลักษณะสำคัญต่อการปรับตัวของบุคคล ได้แก่ รูปร่าง หน้าตาท่าทาง ความสามารถ แรงจูงใจ และการแสดงออกทางอารมณ์ และผลที่เกิดจากประสบการณ์

กูต (พัสนี สุขสาโรจน์. 2545 : 22; อ้างอิงจาก Good. 1973) กล่าวว่าบุคลิกภาพเป็นภาพรวมของพันธุกรรมและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

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

อารี พันธุ์ณี (2546 : 67) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ บุคลิกภาพภายนอกภายใน ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ และบุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลเป็นการแสดงออกทั้งด้านการกระทำและความคิดซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ต่างๆ ที่บุคคลที่ได้รับ

2.5.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

ฉลอง ภิรมย์รัตน์ (2521 : 29-30) กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ มี 2 ด้าน คือ ด้านพันธุกรรม เป็นการถ่ายทอดยีนจากพ่อ แม่ หรือ บรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน และด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

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

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

(2) สิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการของมนุษย์ ทั้งทางกาย จิตใจ และบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคคลที่อยู่รอบๆ ตัว ครอบครัว และวัฒนธรรม ซึ่งจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อบุคลิกภาพ ทศนคติ และพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

(3) ช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล แสดงถึง ระดับพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ อันเกิดจากอิทธิพลร่วมระหว่างพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

มูส และมูส (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537 : 106; อ้างอิงจาก Moos ;& Moos. 1986) กล่าวว่า บุคลิกภาพของแต่ละคน บรรยาการในครอบครัว การเผชิญปัญหา มีความสัมพันธ์กัน เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพก้าวร้าว มีความขัดแย้งในใจ มักจะมาจากครอบครัวที่ปฏิเสธหรือไม่ยอมรับบุตรหรือธิดา ครอบครัวที่ปล่อยปละละเลยบุตรมากเกินไป หรือครอบครัวที่ควบคุมบุตรธิดามากเกินไปทำให้บุตรหรือธิดาเป็นสมาชิกของครอบครัวนั้นไม่มีการเผชิญปัญหาที่ไม่เหมาะสม เช่น มักจะแสดงอารมณ์โกรธ สู้อยู่โดยไม่มีเหตุผล หรือบางครั้งอาจจะใช้วิธีการหลีกเลี่ยงในการเผชิญปัญหา ส่วนครอบครัวที่มีบรรยาการของความรัก เอาใจใส่อ่อนโยน ให้ความอบอุ่น ให้ความสนใจ เอาใจใส่ดูแลบุตรธิดา สมาชิกของครอบครัวนั้นก็จะมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออก มีเหตุผล มี

ความสามารถในการตัดสินใจ พิจารณาข้อดี ข้อเสีย ก่อนลงมือกระทำหรือตัดสินใจตกลงใจ ซึ่งผู้ที่ลักษณะบุคลิกภาพดังกล่าวและอยู่ในกรอบกว้างที่อบอุ่น ส่วนใหญ่ที่จะใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบสู้ โดยคำนึงถึงเหตุผลประกอบ

2.5.1.3 ประวัติความเป็นมาของบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี

บุคลิกภาพแบบ เอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปี ค.ศ. 1960 เนื่องมาจากนายแพทย์ โรสเซนแมน (Rosenman) และนายแพทย์ฟริตแมน (Friedman) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจ ว่ามีบุคลิกภาพบางอย่างที่แปลกไปจากผู้ป่วยโรคอื่นๆ จากการสังเกตเหตุการณ์บางอย่างในคลินิกโรคหัวใจของเขา พบว่า แก้วอี้ที่ผู้ป่วยโรคหัวใจนั่งตรวจนั้น จะมีรอยสักเฉพาะตรงขอบแก้วอี้เท่านั้นแสดงว่าคนไข้ส่วนใหญ่จะนั่งตรงขอบแก้วอี้ ซึ่งทำให้เขาคิดว่าคนเช่นนี้จะต้องเป็นคนที่ทำอะไรรีบร้อน นั่งแก้วอี้แต่ตรงขอบเพื่อจะได้ลุกขึ้นได้รวดเร็ว คล้ายกับลักษณะของความพร้อมที่จะเคลื่อนไหวได้ทันทีจากความคิดนี้ทำให้เขาคิดว่าน่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่าผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อว่าเป็นสาเหตุสำคัญของโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้นพบว่าการมีโคเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวาน และความอ้วน เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ดังนั้น เขาจึงใช้เวลานาน 8 ปี ในการร่วมกันศึกษาและวิจัยบุคลิกภาพของผู้ป่วยโรคหัวใจ ในที่สุดก็พบว่า มีบุคลิกภาพชนิดหนึ่งซึ่งต่อมาเขาให้ชื่อว่า บุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพที่ตรงข้ามเรียกว่าบุคลิกภาพแบบ บี การค้นพบบุคลิกภาพแบบ เอ นั้นถือว่าการค้นพบที่สำคัญเพราะบุคลิกภาพแบบ เอ เป็นปัจจัยเสี่ยงกว่าปัจจัยทางกายภาพทุกตัว ถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้เป็นโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง หรือโรคหลอดเลือดสูงกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ แล้วคนที่บุคลิกภาพแบบ เอ จะถือว่าเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สูงที่สุด ของการเป็นโรคหัวใจ (เกษม กลัดแพร. 2537 : 36; อ้างอิงจาก รังสิต ห่มระฤก. 2532)

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

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

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

2.5.1.4 การวัดบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี

แบบวัดบุคลิกภาพแบบเอ และแบบ บี ในปัจจุบันมี 3 แบบวัด คือ (อัจฉรา วงษ์พัฒนามงคล. 2533: 21; อ้างอิงจาก Strube ; and Other. 1987)

แบบวัดที่ 1 แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview: SI) แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการวัดการแสดงออกทางด้านกายภาพ ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ โดยมุ่งหวังให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมของตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ที่ทำให้คนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ ไม่สามารถทนได้ เช่น สถานการณ์ที่ทำให้โกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันกันอย่างมาก

แบบวัดที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพแบบ เอ ของเฟรมมิงแฮม (Framingham Type A Scale : FTAS) เป็นแบบวัดรายงานของตนเอง เช่นเดียวกับแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงผลักดันให้เกิดความสำเร็จ วัดความรู้สึกถึงเวลาในการทำงานที่ผ่านไปอย่างรวดเร็ว และการวัดความรู้สึกกดดันในเวลาการทำงาน

แบบวัดที่ 3 แบบสำรวจการกระทำของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey หรือ JAS) เป็นแบบสำรวจแบบรายงานตนเอง ซึ่ง อัจฉรา วงษ์พัฒนามงคล. (2533 : 21) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อไปในระดับบัณฑิตศึกษา ได้นำแบบสำรวจการกระทำของเจนกินส์มาปรับปรุงเป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่คล้ายกับแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง แต่ดัดแปลงให้เป็นแบบสอบถามชนิดปรนัย จากผลการใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพที่ได้ปรับปรุงแล้ว พบว่า คนที่ได้คะแนนสูงจากแบบสอบถามนี้ จะมีบุคลิกภาพแบบ เอ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ บี โดยแบบสอบถามนี้จะวัดความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะสถานการณ์ในการทำงาน ความกดดันในการทำงานและสถานการณ์การแข่งขัน

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.5.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

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

บลูเมนทอลส์ (ชมพูนุท พงษ์ศิริ. 2535 : 28; อ้างอิงจาก Blumental. 1978) ได้

ศึกษาความเครียดของนักเรียนชายและนักเรียนหญิงที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีความเครียดสูงกว่านักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบบี

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

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งซึ่งน่าจะส่งผลกระทบต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครู เพราะว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอเป็นบุคลิกภาพกระตือรือร้น ชอบความสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ไม่ชอบการรอคอย ส่วนบุคลิกภาพแบบบีเป็นบุคลิกภาพแบบเฉื่อยชา ไม่ชอบการรีบเร่ง ไม่ชอบการต่อสู้แข่งขัน อดทนรอคอยได้

2.5.2.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

จิตริยา ไชยศรีพรหม (2529 : 58) ได้ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพการปรับตัวของเด็กนักเรียนมัธยมศึกษา (ม.1-ม.6) ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวการปรับตัวในชั้นเรียนดีกว่านักเรียนที่มีบุคลิกภาพเก็บตัว

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 126-127) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อจำนวน 120 คน และไม่มีพฤติกรรมศึกษาต่อ จำนวน 120 คน ตัวแปรที่ศึกษา คือ จิตลักษณะพื้นฐานของบุคคล และสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการศึกษาต่อ ในการศึกษาจิตลักษณะพื้นฐานนั้น ศึกษาจากบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อจะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มากกว่าผู้ที่ไม่มีความพฤติกรรมการศึกษาต่อโดยเฉพาะกลุ่มคนโสด ส่วนกลุ่มคนที่มีครอบครัว และมีบุคลิกภาพแบบ เอ จะมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาต่อมากกว่าคนที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

ชมพูนุท พงษ์ศิริ (2535 : 73-74) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2,3 และ 4 จำนวน 230 คน ตัวแปรที่ศึกษา คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล บุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้น ปี และความวิตกกังวลในการฝึก

ปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่มีบุคลิกแบบ เอ มีความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยสูงกว่าแบบ บี

นิกุล ประทีปพิชัย (2540 : 111) ได้ศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5 กลุ่มตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานประถมศึกษามหาสารคาม จำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ เอ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ทั้งนี้เพราะศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่ มีบุคลิกภาพแบบ เอ คือ รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าบุคลิกภาพเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่ง ซึ่งน่าจะส่งผลต่อปัญหาการปฏิบัติงานของครู เพราะบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างย่อมบ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่แตกต่างด้วย

2.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

2.6.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

2.6.1.1 ความหมาย

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

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

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

จตุพร เฟิงชัย (2534: 1) ได้กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง การที่มีจิตใจเข้าข้างมั่นคงสมบูรณ์ สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ยังดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสุข ดังนั้น ผู้มีสุขภาพจิตที่ดี จึงหมายถึง ผู้ที่ร่างกายสมบูรณ์และสุขภาพจิตดีด้วยพร้อมทั้ง

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2534: 6) กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ทางจิตใจของมนุษย์ ที่ช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตและปรับตัวในสังคมได้อย่างเหมาะสม มีความสุขมีสมรรถภาพในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น สามารถทำประโยชน์ให้กับตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

และดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสะดวกอย่างสุขสบาย รวมทั้งสนองความต้องการของตนเองในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ

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

ประยูรต์ เสรีเสถียร (2539: 443-44) ได้สรุปความสำคัญของงานสุขภาพจิตว่า อาจแบ่งเป็น 3 ด้าน ซึ่งเป็นผลจากความกว้างของขอบเขตที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) ครอบคลุมองค์ประกอบของชีวิตทั้งหมดในการดูแลด้านสุขภาพที่สมบูรณ์ จำเป็นต้องประกอบด้วยการดูแลแบบองค์รวม

(2) ครอบคลุมทุกระดับองค์กรสถาบันในสังคม

(3) ครอบคลุมตลอดซึ่งชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดต่างก็มีสุขภาพที่แตกต่างกันนอกจากนี้กิจกรรมพัฒนาการทางด้านสังคมของมนุษย์

พรทิพย์ ศรีตระกูล (2541: 13-14) ได้สรุปว่า สุขภาพจิตมีความสำคัญและจำเป็นมาก เพราะสุขภาพจิตในสังคมปัจจุบันมีความสำคัญมากในการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นสุขภาพกาย หรือสุขภาพจิตก็เป็นสิ่งจำเป็น และต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ถ้าเกิดสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นก็จะกระทบไปทั้งระบบของร่างกายก็จะกระทบไปทั้งระบบของร่างกาย ก็จะทำให้สุขภาพจิตเสียไปได้ ดังนั้นจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพจิต และหาทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น เพื่อที่จะได้มีสุขภาพจิตดีและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสุขภาพจิตเป็นความสามารถของบุคคลในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดจนความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

2.6.1.2 แนวคิดและความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพจิตของครู

งานของครูเป็นผู้ถ่ายทอดค่านิยม วัฒนธรรมอย่างลึกซึ้งแก่เด็ก ความคุ้นเคยในโรงเรียนและความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนมีผลต่อความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจของเด็กแต่ละคน ดังนั้น สังคมจึงต้องการครูที่มีสุขภาพอนามัยดีทั้งร่างกายและประสาทหรืออาจกล่าวได้ว่าต้องการครูที่มีสุขภาพจิตสมบูรณ์ (วรรณา อาภากุล. 2545 : 32; อ้างอิงจาก Fenton. 1954) แต่เนื่องจากครูเป็นบุคคลในสังคมซึ่งอยู่ในภาวะปฏิกวนเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป ครูแต่ละคนมีความคิดความรู้สึก ค่านิยม เจตคติ ขนบธรรมเนียมประเพณี ความต้องการ การแสดงออกในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ประสบการณ์ ชีวิตส่วนตัวของแต่ละคนที่แตกต่างกันออกไปในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าบุคคลผู้เป็นครูสามารถรู้จักตนเองและเข้าใจธรรมชาติของตนเอง ความคิดความรู้สึกของ

ตนเอง ย่อมเป็นหนทางที่จะนำไปสู่การเข้าใจในตัวของคนอื่น และสามารถเลือกรูปแบบความสัมพันธ์ที่เหมาะสมแก่ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและนักเรียนได้

ก. ลักษณะสุขภาพจิตของครู

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

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

การที่ครูมีสุขภาพจิตสมบูรณ์ (วรรณ อาภากุล. 2545 : 32; อ้างอิงจากสุโท เจริญสุข. 2515) จะสามารถดำรงชีวิตด้วยความสบายใจในสังคม พร้อมทั้งจะร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนครูอย่างเกิดผล มีความสามารถในการสอนนักเรียนได้ผลเป็นที่น่าพอใจ และมีชีวิตครอบครัวราบรื่นเป็นสุข

วีระ ไชยศรีสุข. (2533 : 61) ได้กล่าวว่าสุขภาพจิตครูประกอบไปด้วย

- (1) ลักษณะของครูที่มีสุขภาพจิตดี ได้แก่
 - (1.1) มีความกระตือรือร้น สนใจนักเรียน และกิจกรรมในโรงเรียน
 - (1.2) มีความสามารถที่จะแสดงความร่วมมือ ความเป็นมิตร และความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น
 - (1.3) ยอมรับในความผิดพลาด หรือความบกพร่องของตน
 - (1.4) มีความอดทน ความเมตตากรุณา ความเข้าอกเข้าใจ ความจริงใจ และความยุติธรรมกับนักเรียน
 - (1.5) ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างสุภาพ และเป็นประชาธิปไตยรู้จักยกย่องชมเชยนักเรียนที่กระทำความดีแสดงออกซึ่งกิริยามารยาทอันดีงาม
 - (1.6) สามารถช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่างๆ ของนักเรียนทั้งปัญหาการเรียน และปัญหาส่วนตัว
 - (1.7) มีความประพฤติ และการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี แก่เพื่อนครู นักเรียน และบุคคลอื่นๆ
 - (1.8) แสดงความคิดเห็น ความเชื่อ และเจตคติที่ดี
 - (1.9) มีอารมณ์ขันที่ดีสามารถแสดงความรู้สึกสนุกสนานได้อย่างเหมาะสม
 - (1.10) มีสุขภาพทางกายดี คล่องแคล่ว ว่องไว และกระฉับกระเฉง
 - (1.11) มีความสนใจในกีฬา การแสดงทางศิลปะ และกิจกรรมทางสังคม วัฒนธรรมอื่นๆ

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

(2) ครูเป็นสมาชิกคนหนึ่งในสังคม เช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ในยุคปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ อันเป็นสาเหตุของสุขภาพจิตเสื่อม สาเหตุที่ทำให้ครูมีสุขภาพจิตเสื่อมได้แก่

(2.1) ขาดเจตคติและวิญญูณของความเป็นครู

(2.2) เกิดความขัดแย้งกับผู้บริหารโรงเรียน หรือกับเพื่อนครูด้วยกัน

(2.3) ไม่ได้สวัสดิการเพียงพอที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและส่วนตัว

บ้านพักครูไม่มีการเบิกค่ารักษาพยาบาลซ้ำ ขาดแคลนอุปกรณ์การสอน ฯลฯ

(2.4) การไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม เช่น จากการที่ครูเคย

ได้รับการยกย่องว่าเป็น “แม่พิมพ์ของชาติ” มาเป็นการตำหนิว่า “ใครๆ ก็เป็นครูได้”

(2.5) งานของครูในโรงเรียนมากเกินไป มีลักษณะจำเจ ซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย

(2.6) รายได้ของครูไม่เพียงพอ และไม่เกิดความสมดุลกับค่าครองชีพ

ที่สูงขึ้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่มีปัญหาเรื่องนี้คือครูในระดับประถมและระดับมัธยม

(2.7) การนัดหนาแน่นเกินไป ไม่เพียงพอ ไม่มีเวลาออกกำลังกาย หรือ

ไปร่วมกิจกรรมทางสังคม วัฒนธรรมต่างๆ

(2.8) การเผชิญกับนักเรียนที่มีปัญหาสุขภาพจิตบ่อยๆ พลอยทำ

ให้ครูมีสุขภาพจิตเสียไปด้วย

(2.9) ไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าจากผู้บริหาร

(2.10) ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

(2.11) มีปัญหาทางด้านครอบครัว

สุขภาพจิตระหว่างครูกับครูนั้น คือ หลักจิตวิทยาอันหนึ่งของวิชามนุษย์สัมพันธ์ สุขภาพจิตจะเกิดขึ้นได้ในเมื่อครูกับครูรักกัน และเข้าใจกันและกัน ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันเอง เห็นใจกันเอง เข้าใจความต้องการของซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะในการอยู่ร่วมกัน หรือการที่ต้องปกครองกันในสถาบันต่างๆ มนุษย์ในการปกครองที่อยู่ร่วมกันนั้นมีความต้องการในลักษณะของความรู้สึกสำคัญๆ อยู่ 4 ประการ คือ

ประการที่ 1 ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) คือการเกิดความรู้สึกว่าโรงเรียนนี้เป็นของเขา เพื่อนร่วมงานทุกคนเป็นเพื่อนเรา เราควรมีส่วนร่วมในการสร้างวามเจริญงอกงาม ดังนั้นเมื่อมีการงานใด ต้องพยายามให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมช่วย อย่าพึงกระทำคนเดียวให้ค่านิ่งว่าทุกคนมีฝีมือ มีความสามารถด้วยกันทั้งนั้นมิใช่เรามีความสามารถเพียงคนเดียว ถ้าทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ เขาจะเกิดความรู้สึกในด้านความเป็นเจ้าของขึ้นมาเอง เช่น การช่วยตกแต่งสถานที่ห้องทำงาน หรือห้องพักครูให้สวยงาม เมื่อทุกคนได้ช่วยกันคนละ

ไม้คนละมือ ทุกคนก็จะช่วยกันดูแลรักษา เพราะมีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของต่อสถานที่นั้นๆ จึงเกิดเป็นความรักและความห่วงใยขึ้นมา

ประการที่ 2 ความรู้สึกรับรู้ (Sense of Recognition) ความรู้สึกนี้มีความเกี่ยวข้องกับทุกคน ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ว่าเมื่อใดกระทำการสิ่งใดลงไปแล้ว ไม่ว่าจะได้ผลมากน้อยเพียงไรก็อยากให้อีกคนอื่นยอมรับความสามารถของตน การแสดงความรู้สึกยกย่องคนอื่นควรรู้จักใช้คำว่า “ขอบใจ ดีใจ และยินดีด้วย” เป็นสิ่งที่ทำให้เขาภาคภูมิใจ มีขวัญและกำลังใจในการที่จะมุ่งมั่นทำงานอื่นๆ ต่อไป

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

ประการที่ 4 ความรู้สึกต้องการความมั่นคง (Sense of Security) งานใดที่มีความสุข มีความมั่นคง มนุษย์ทุกคนต้องการความมั่นคงนี้รวมความไปถึงสวัสดิภาพในการทำงานและครอบครัว ตลอดจนหลักประกันของสังคมในอนาคต เช่น เมื่อเวลาเจ็บไข้ได้ป่วยสามารถรับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เมื่อเกษียณอายุก็ได้รับเงินบำนาญบำนาญ ดังนั้นถ้าให้การรับรองแก่บุคคลว่าเขาจะเกิดความมั่นคงด้านการงาน ครอบครัว และสังคมแล้ว จะเป็นสิ่งสร้างสุขภาพจิตใจการอยู่ด้วยกัน

2.6.1.3 การวัดสุขภาพจิต

สุขภาพจิตของบุคคลสามารถวัดได้ทั้งสภาวะร่างกายและจิตใจ โดยทั่วไปแล้ว การวัดสุขภาพจิตมีสองลักษณะ คือ การวัดสุขภาพจิตของบุคคลทั่วไป กับ การวัดสุขภาพจิตของคนที่ใช้จิตเวช ซึ่งแบบวัดทั้งสองแบบนี้มีลักษณะแตกต่างกันมาก การวัดสุขภาพจิตของบุคคลทั่วไปมักจะเกี่ยวกับด้านความวิตกกังวล อาการทางกายและมโนภาพแห่งตนหรือความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง (ศิริวัฒน์ นิเจนตร. 2526 : 26 ; อ้างอิงจาก Bloom; and others. 1975) ในการวัดสุขภาพจิตของบุคคลด้วยการวัดความวิตกกังวลทางด้านต่างๆ และการวัดอาการผิดปกติทางกายนี้ มีผู้พบในการวิจัยหลายเรื่องว่า ปริมาณความวิตกกังวล และปริมาณหรือความถี่ของการป่วยไข้ของบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับความรู้สึกเป็นทุกข์ หรือการปราศจากความสุขของบุคคล (ดวงเดือน พันธุมนาวิน ; และเพ็ญแข ประจันปัจฉนิก. 2524 : 6-7 ; อ้างอิงจาก Wilson. 1967) อีกทั้งดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจันปัจฉนิก. (2524 : 7) ได้สรุปว่าวิธีการวัดระดับสุขภาพจิตของบุคคลอย่างน่าเชื่อถือได้มากที่สุดวิธีหนึ่งคือ การวัดความรู้สึกวิตกกังวลในด้านต่างๆ และการสอบถามอาการป่วยไข้ และการผิดปกติทางกายของบุคคล แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพจิตของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้

แบบสอบถาม ไทย จี เอช คิว60 THAI GHQ 60 ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ธนา นิลชัย โกวิทย์ และคนอื่นๆ (2539)

2.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

2.6.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

ไคร์เรียโก และซัทคลีฟ (จาร์วอร์น ศรีสว่าง. 2542 : 31; อ้างอิงจาก Kyriacou ;& Sutcliffe. 1978) ได้ทำการสำรวจความเครียดของครู 257 คน จากโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง 16 แห่ง ในประเทศอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่า ครูร้อยละ 19.9 มีความเครียดที่รุนแรงมาก และในปีต่อมาได้ทำการสำรวจความเครียดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาอีกครั้ง พบว่า ครูร้อยละ 23.4 มีความเครียดสูงมาก นอกจากนี้พบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์กับประวัติครู ได้แก่ เพศ ทัศนคติ อายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งหน้าที่

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

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

เชมเมอร์ ฮิลและบ๊องอร์ โซรัส (วรรณ อาภาอดุล. 2545 : 35; อ้างอิงจาก Chemers, Hill ;& Soras. 1986) ได้ศึกษาอาจารย์ใหญ่โรงเรียนระดับต้นและระดับสองในสหรัฐอเมริกา จำนวน 464 คน โดยใช้แบบวัดแอล พี ซี แบบวัดโครงสร้างงานของกลุ่มและแบบวัดอำนาจประจำตำแหน่งของฟีลเดอร์ รวมทั้งแบบวัดความเครียดในการทำงานของฟีลเดอร์และคนอื่นๆ กับตรวจสอบสุขภาพทางกายด้วยวิธีการทางแพทย์ สำหรับสุขภาพจิตนั้นใช้แบบวัดของแลคเนอร์ (Lagner) ผลการวิจัยปรากฏว่า อาจารย์ใหญ่ที่มีลักษณะเหมาะสมกับกลุ่มจะมีความเครียดเกี่ยวกับงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตน้อยกว่า ตลอดจนมีสุขภาพทางกายและสุขภาพจิตดีกว่า อาจารย์ใหญ่ที่มีลักษณะไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของเขา

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสุขภาพจิตเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งซึ่งน่าจะส่งผลกระทบต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครู เพราะว่า สุขภาพจิตมีส่วนเกี่ยวข้องของบุคคลในทุกองค์การในการปฏิบัติงาน

2.6.2.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

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

ประพิน รินไธสง (2529 : 27-28) ได้ศึกษาถึงเรื่อง สภาพที่มีผลต่อสุขภาพจิตของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่างานในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่ครูมีส่วนบั่นทอนสุขภาพจิต นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่พักอาศัยและเงินเดือนน้อยไม่คุ้มกับงานที่รับผิดชอบมาก และปัญหาจากเด็กนักเรียน

จันทนา สุวรรณอาสน์ (2532 : 79) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาชายกับครูประถมศึกษาหญิง มีสุขภาพจิตแตกต่างกัน ครูประถมศึกษาที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกัน มีสุขภาพจิตต่างกัน

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

อุมาพร วิโรจน์รัตน์ (2544 : 68; อ้างอิงจากยนต์ ชุ่มจิต. 2520) ได้ศึกษาสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่าครู อาจารย์มีสุขภาพจิตโดยรวมอยู่ในระดับปกติ

ยนต์ ชุ่มจิต (สรวรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547 : 68; อ้างอิงจาก ยนต์ ชุ่มจิต. 2520) ได้ศึกษาสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานอันมีผลต่อสุขภาพจิตของครู อาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาที่ทำให้ครู อาจารย์หนักใจหรือไม่สบายใจ เกิดความวิตกกังวลต่างๆ เรียงตามลำดับความสำคัญของปัญหา คือ ครูอาจารย์บางคนเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ครูอาจารย์ชอบแบ่งกลุ่ม ครูอาจารย์บางคนชอบแก่งแย่ง

ซึ่งดีซิงเด่นกัน ระเบียบวินัยบางอย่างหละหลวม ครูอาจารย์ประจำชั้นมีงานต้องทำมากกว่าครูพิเศษ ระดับอายุ คุณวุฒิและประสบการณ์ในการสอน ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อุโฆษ ปันสุวรรณ (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547 : 68; อ้างอิงจากอุโฆษ ปันสุวรรณ. 2532) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงาน และสุขภาพจิตครูอาจารย์โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์สุขภาพจิตทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ ปรากฏว่าครูอาจารย์ชายมีสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตดีกว่าครูอาจารย์หญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูอาจารย์ชายมีสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีสภาพการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงแต่มีสุขภาพจิตแตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุมากมีสุขภาพจิตดีกว่าครูที่มีอายุน้อย นอกจากนั้นสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของครูโสดและสมรสแล้วไม่แตกต่างกัน แต่ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากมีสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตดีกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสุขภาพจิตเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู เพราะบุคคลที่มีสุขภาพจิตที่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามไปด้วย

2.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อวิชาชีพครู

2.7.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อวิชาชีพครู

2.7.1.1 ความหมายทัศนคติ

ฟิชไบน์ และไอเซน (สก็อตซ์ นิรัญทวี. 2532 : 47; อ้างอิงจาก Fishbein and Ajzen. 1975) มีความเห็นว่าทัศนคติเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมคิดขึ้นมา เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะบุคคลจะทำอะไรย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความรู้สึก และความเข้าใจ ทัศนคติ หมายถึง ความเชื่อที่มีแนวโน้มจะตอบสนองต่อสถานการณ์ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งในรูปของพฤติกรรมตามแนวนั้น

นอกจากนี้ พะยอม วงศ์สารศรี (2529 : 58) ก็ได้กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจัดเป็นสิ่งที่จงใจภายใน ที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างาน จะมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างดี และเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 11) ก็ยังได้กล่าวไว้อีกว่า นอกจากความสามารถในการปฏิบัติงานแล้วทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานจะมีบทบาทสำคัญต่อการมีสภาวะรับการจูงใจด้วย

ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1) องค์ประกอบทางการเรียนรู้เชิงประเมินค่า (Cognitive Evaluative Component) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้หรือมีความเชื่อเกี่ยวกับเกี่ยวกับประโยชน์หรือโทษของสิ่งของหรือเหตุการณ์ต่างๆ

2) ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และองค์ประกอบนี้ของทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลจะต้องสอดคล้องกับทิศทางขององค์ประกอบแรกของเขาด้วย กล่าวคือ ถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งดีมีประโยชน์ บุคคลก็จะชอบและพอใจสิ่งนั้น ในทางตรงข้าม ถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งนั้นเลวหรือมีโทษบุคคลก็จะไม่ชอบไม่พอใจสิ่งนั้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2530: 55)

3) องค์ประกอบทางความมุ่งกระทำ (Behavioral Intention Component) เมื่อบุคคลมีความรู้เชิงประเมินค่า และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว สิ่งที่สอดคล้องกันซึ่งติดตามมาคือ ความพร้อมที่จะกระทำการให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนต่อสิ่งนั้นด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2529: 7)

2.7.1.2 ความหมายของวิชาชีพครู

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2523:47-48) ได้กล่าวถึงลักษณะวิชาชีพครู ที่เป็นวิชาชีพชั้นสูงไว้ 6 ประการ คือ

1. วิชาชีพครูมีบริการแก่สังคม คือ การสอน
2. การใช้วิธีการแห่งปัญญา ในการให้บริการ ครูต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาอย่างยิ่งเพราะเรื่องการสอนเป็นการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม ครูจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์
3. โดยเหตุที่ครูต้องใช้วิธีการแห่งปัญญา ในการให้บริการด้านวิชาการ ครูต้องได้รับการอบรม การสอนอย่างลึกซึ้ง มีความเข้าใจตนเอง ผู้อื่น และสังคมสิ่งแวดล้อม รู้หลักการสอนและระยะเวลาเตรียมตัวยาวนาน
4. กระบวนการเรียนการสอน แม้ว่าจะได้กำหนดมาตรฐานกลางแห่งหลักสูตร แต่ครูยังมีอิสระในการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนอย่างเสรีภาพทางวิชาการ
5. วิชาชีพครูมุ่งบริการผู้อื่น จึงต้องเป็นวิชาชีพที่ต้องมีจรรยาบรรณ
6. มีคุรุสภาเป็นสถาบันวิชาชีพ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า วิชาชีพครู หมายถึงวิชาชีพที่ต้องให้การอบรม สั่งสอน ถ่ายทอดความรู้โดยใช้สติปัญญา และต้องได้รับการฝึกอบรมในการสอน รู้หลักการสอน มีระยะเวลานานในการเตรียมการสอนและมีอิสระในการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน

สรุป เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจภายในและกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ ความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม ซึ่งจากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ถ้าครูมีเจตคติที่ไม่ดีต่อวิชาชีพครูแล้ว ครูนั้นก็จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหากสามารถพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อวิชาชีพครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูแล้ว ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูให้สามารถทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อวิชาชีพครู

2.7.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อวิชาชีพครู

วอล์คเกอร์และคนอื่นๆ (Walker and other. 1972: 732) ได้ศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่ทำการสอนนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มที่สอนนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปกติ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

มิลเบอร์น (ซิดหทัย พลาพันธ์. 2541:24; อ้างอิงมาจาก Milburn.1974:127) ได้ศึกษาทัศนคติของครูประถมศึกษาพบว่าทัศนคติของครูที่สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษและโรงเรียนปกติที่ใช้เวลาในการสอนมาก มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มที่ใช้เวลาในการสอนน้อย

ลิปคาและกลูเลต (ซิดหทัย พลาพันธ์. 2541:24; อ้างอิงมาจาก Libka and Goulet.1979:125) ได้ศึกษาทัศนคติกับพฤติกรรมการทำงานของครูพบว่า กลุ่มครูที่มีพฤติกรรมในการทำงานสูงมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานปกติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากงานวิจัยดังกล่าว พบว่าทัศนคติต่อวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นอย่างยิ่ง ครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงจะมีพฤติกรรมในการทำงานสูง แต่ถ้าครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานแล้วก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู และยังมีผลต่อผู้เรียนอีกด้วย

2.7.2.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อวิชาชีพครู

ศักดิ์สิทธิ์ ชัดติยาสุวรรณ (2526:106) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวบ่งชี้ความแตกต่างในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวทางการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 พบว่าครูที่มีความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อหลักสูตร เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเช่นเดียวกัน

ศุภกิจชัย นิธิภูมิ (2532:164-165) ได้ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่ากลุ่มครูที่มีทัศนคติต่อการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูงด้วย

อุบล ภัสระ (2535:80) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษาพบว่าครูที่มีทัศนคติการทำงานต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำด้วย

พรทิพย์ อรุณทอง (2541:66) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 444 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอนในทุกๆมาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในมาตรฐานที่ 3 (มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ) และในมาตรฐานที่ 7 (รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ) ส่วนมาตรฐานอื่นๆผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยดังกล่าว พบว่า ครูที่มีความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อหลักสูตร ทัศนคติต่อการทำงานสูง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้ที่มีทัศนคติดีต่อการทำงานจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเช่นเดียวกัน

2.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคต

2.8.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคต

2.8.1.1 ความหมาย

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์จันท์ (2520 : 33) ได้ให้ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคลซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมของการอดได้ในสถานการณ์ต่างๆ เช่น การรอรับรางวัลใหญ่กว่าในอนาคต แทนรางวัลเล็กน้อย ซึ่งจะรับในทันทีหรืองดการบำบัดความต้องการในปัจจุบันของตน เพราะเล็งเห็นผลร้ายที่จะเกิดตามมาหรือเพียรพยายามในปัจจุบัน เพื่อจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคตนี้ตรงข้ามกับลักษณะมุ่งปัจจุบัน และอาจถือว่าเป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลได้

รัตนา ประเสริฐสม (2526 : 86) กล่าวว่า การมุ่งอนาคตเป็นความสามารถที่จะมองการณ์ไกลและวาดภาพอนาคตของตน การมุ่งอนาคตเป็นการคำนึงถึงอนาคตและควบคุมพฤติกรรมไปสู่แนวทางนั้น

พนิดา สิ้นสุวรรณ (2527 : 69) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคล ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมของการอดได้ในสภาพการณ์ต่างๆ เพราะเล็งเห็นผลภัยที่จะเกิดตามมา หรือการเพียรพยายามในปัจจุบันเพื่อจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ในอนาคต

จรรยา สุวรรณทัต (2528 : 25) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตหรือลักษณะของอนาคตข้างหน้าจัดว่าเป็นการมองที่ลึกซึ้งกว้างไกลที่จะมีผลไม่เพียงแต่ตัวผู้มองเท่านั้น แต่ครอบคลุมไปถึงบุคคลอื่นและสังคมมนุษย์ชาติที่บุคคลนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย และควรมีลักษณะที่ควรส่งเสริมพร้อมกันไปด้วย

วรเทพ สวัสดิ์ และคนอื่นๆ (2529 : 68) ได้กล่าวถึงลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองไว้ว่า การมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลและเล็งเห็นผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ส่วนการควบคุมตนเองนั้น หมายถึง ความสามารถที่จะละเว้นการกระทำบางชนิด หรือความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความเสียสละ หรืออดทนในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้

จากความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตดังกล่าว สรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง การคาดการณ์ไปข้างหน้าโดยอาศัยเหตุการณ์ในปัจจุบันเป็นองค์ประกอบไม่ว่าจะเป็นด้าน

สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม เพื่อเตรียมวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว สามารถปรับเปลี่ยนยุทธวิธีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอันก่อให้เกิดผลดี และป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและส่วนรวมได้

2.8.1.2 ความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคต

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคนอื่นๆ (2529 : 29) ได้ให้ลักษณะผู้มีลักษณะมุ่งอนาคตว่า ควรมีลักษณะดังนี้

1. ความสามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคต และตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสม

2. หาแนวทางแก้ปัญหาและวางแผนดำเนินการเพื่อเป้าหมายในอนาคต

3. รู้จักปฏิบัติให้เกิดการอดได้ รอได้อย่างเหมาะสม

4. สามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองเมื่อกระทำไม่เหมาะสม

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 130) ได้ให้ความสำคัญของการมุ่งอนาคตว่า การมุ่งอนาคตเป็นความสามารถในการคาดการณ์ไกล และเล็งผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรอรับผลดี หรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ การมุ่งอนาคตนั้น เกิดจากสะสมของการเรียนรู้จากประสบการณ์ตั้งแต่อดีตของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะความมั่นคงของสภาพแวดล้อม ดังนั้น ถ้าสังคมนั้นมีความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมสูง ไม่ต้องพึ่งพาทางธรรมชาติ บุคคลสามารถคาดการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้แม่นยำพอสมควร คนในสังคมนั้นจะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงด้วย การที่บุคคลมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะส่งผลให้บุคคลทำงานอย่างขยันขันแข็งในปัจจุบันเพื่อจะรอรับผลที่ได้ในอนาคต

สรุปได้ว่า ความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคตคือ ลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการเป็นพลเมืองดี สามารถปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมนั้นได้ มีการประพฤติ การปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความขยันหมั่นเพียร เชื้อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบสูง รู้จักจุดหมายของชีวิต สามารถวางแผนการดำเนินชีวิตที่ดีงาม และใช้เป็นการสำรวจตนเอง จะได้มีความมั่นใจการพัฒนาดตนเองให้ดียิ่งขึ้น

2.8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคต

2.8.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคต

ผลการวิจัยของไรท์ (Wright. 1975: 211) พบว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง คือผู้ที่สามารถปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ และไม่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของศาสนาและกฎหมาย จึงเห็นได้ว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจัดว่าเป็นผู้มีจริยธรรมสูงด้วย และยังพบว่าอายุอาชญากรมีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำกว่าปกติ

เรย์เนอร์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2529 : 155; อ้างอิงจาก Raynor. 1978) ที่วิจัยพบว่าบุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะมีการตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และเป็นผู้ขยันขันแข็งในการทำงานปัจจุบันมากกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ

2.8.2.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคต

จิตนา บิลมาศ และคนอื่นๆ (2529 : 184-192) ได้ศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือนพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองสัมพันธ์กันโดยตรงกับข้าราชการที่มีลักษณะงานตรงกับอุปนิสัย กล่าวคือลักษณะงานที่ตรงกับอุปนิสัยมากกว่า จะมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูงกว่าข้าราชการที่มีลักษณะงานตรงกับอุปนิสัยน้อยกว่า

นพเกตุ สุขสมเพียร (2539 : 86) ได้ศึกษาความเชื่ออำนาจในตน ลักษณะมุ่งอนาคต และพฤติกรรมการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม พบว่า 1) กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยกลุ่มประถมศึกษาและกลุ่มมัธยมศึกษาตอนปลาย มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงกว่ากลุ่มมัธยมศึกษาตอนต้น 2) ความเชื่ออำนาจในตนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะมุ่งอนาคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศพบว่า บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ขยันขันแข็งในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ ซึ่งในการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนประกอบสำคัญ ดังนั้น บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงซึ่งมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงนั้นจึงเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

2.9 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการะความรับผิดชอบในครอบครัว

2.9.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการะความรับผิดชอบในครอบครัว

2.9.1.1 ความหมาย

ภาระความรับผิดชอบในครอบครัวพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำไว้โดยแยกความหมายของแต่ละคำออกมาดังนี้

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

ความ (ความ) น. หมายถึง เรื่อง อาการ คำนำหน้ากริยา หรือวิเศษ เพื่อแสดงสภาพ

รับผิดชอบ ก. หมายถึง ยอมรับผลทั้งดีและไม่ดีในกิจกรรมที่ตนได้ทำลงไป หรือที่อยู่ในความดูแลของตน

ครอบครัว (ครอบครัว) น. หมายถึง สถาบันพื้นฐานของสังคมที่ประกอบด้วยสามี ภรรยาและหมายถึงความถึงลูกด้วย

ดังนั้นภาระความรับผิดชอบครอบครัว หมายถึง เป็นหน้าที่ที่คนในครอบครัว สามี ภรรยา และลูก ต้องรับผิดชอบในสิ่งที่ตนได้กระทำไป

การที่จะรับผิดชอบต่อครอบครัวได้ดีสมบูรณ์ ตลอดจนทำให้ครอบครัวที่มีคุณภาพนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ อาทิ การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของสามี ภรรยา ซึ่งหากปฏิบัติแล้วไม่เพียงแต่จะพบความราบรื่นในชีวิตสมรส แต่ยังส่งผลกระทบในทางที่สร้างสรรค์ต่อบุตรอีกด้วย บทบาทหน้าที่ของสามี ภรรยาที่พึงมีต่อกันในสังคมไทย เตือนใจ สกุลหอม (เตือนใจ สกุลหอม.2539:14-15; อ้างอิงจาก วรรณา ลำเจียกเทศ.2530) ได้นำมาจากคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนาเรื่องทศ 6 ดังนี้เนื้อหาโดยย่อดังนี้

หน้าที่ของสามีต่อภรรยา

- 1) ยกย่องว่าเป็นภรรยา เช่น จดทะเบียนสมรส แนะนำให้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนฝูง บุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
- 2) ไม่ดูหมิ่น เช่น ทบตี ใช้คำพูดสุภาพอ่อนโยน เมื่อทำผิดก็ตักเตือนอย่างละมุนละม่อม ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามภรรยา และญาติมิตรของเขา ไม่เปรียบเทียบกับหญิงอื่นให้แสงใจ เป็นต้น
- 3) วางตนเป็นหัวหน้าครอบครัว และหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว
- 4) ไม่ประพฤติสองใจ เช่น ไม่นอกใจไปนิยมหญิงอื่น
- 5) มอบความเป็นใหญ่ให้ เช่น มอบให้ภรรยาเป็นแม่บ้าน ควบคุมดูแลทรัพย์สินสมบัติและกิจการ
- 6) ให้เครื่องแต่งตัวและอุปกรณ์เลี้ยงดู แสดงความเอาใจใส่ทุกโอกาส และให้ของขวัญตามโอกาส เป็นต้น
- 7) ให้การรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย อุปกรณ์เลี้ยงดูเมื่อพิการหรือทุพพลภาพ

หน้าที่ของภรรยาต่อสามี

- 1) จัดการงานดี เช่น เอาใจใส่จัดระเบียบบ้าน เลี้ยงดูญาติมิตรตามโอกาส เอาใจใส่การกินของสามี เป็นต้น
- 2) สงเคราะห์คนข้างเคียงสามี เช่น ให้ความเคารพนับถือและสงเคราะห์ญาติมิตรของสามี เป็นต้น
- 3) ไม่ประพฤติสองใจ เช่น ไม่นอกใจไปนิยมยินดีในชายอื่น มาสรรเสริญชายอื่นให้แสงใจสามี เมื่อทำผิดก็สารภาพและขอโทษ เป็นต้น
- 4) รักษาทรัพย์สินที่สามีหามาให้ เช่น ไม่เล่นการพนัน รู้จักมัธยัสถ์ ไม่ยกยอกปิดบังสามีในเรื่องเงิน
- 5) ขยันไม่เกียจคร้านในกิจการทั้งปวง เช่น หมั่นตรวจตราดูแลบ้านและของใช้ หมั่นหาความรู้ใส่ตัว เพื่อให้เข้ากับคนข้างเคียงของสามีได้

2.9.1.2 ความสำคัญของภาระหน้าที่ของครอบครัว

ในลักษณะความเป็นครอบครัว ครอบครัวย่อมมีหน้าที่สำคัญต่อบุตรและต่อ

สมาชิกในครอบครัว การจัดจำแนกหน้าที่ในครอบครัวของคนไทยตามสมาคมคหเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์(นัฏฐ์กานต์ จิตต์สงวน.2546:46; อ้างอิงจาก สมาคมสมาคมคหเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์) ได้จำแนกไว้ดังนี้

1) หน้าที่ทางชีววิทยา

มนุษย์มีความต้องการทางธรรมชาติเพื่อให้มนุษย์ได้ทำหน้าที่สืบเผ่าพันธุ์หรือเป็นตัวแทนของบิดามารดาสืบต่อไป จากการศึกษาเป็นที่แน่ชัดว่าบุตรที่เกิดจากความรักและความพอใจของบิดามารดาย่อมมีพัฒนาการดีในด้านต่างๆ ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์และจิตใจดังเช่นผลการศึกษาของศาสตราจารย์เพียเจท์ (Piaget) พบว่าพัฒนาการทางสติปัญญาและศีลธรรมได้แผ่ขยายออกมาจากการทำหน้าที่ของสมองและประสบการณ์ที่เคยมีซึ่งเรียกว่าเป็นกระบวนการ Accommodation และการซึมซับเข้าสู่โครงสร้าง ซึ่งเรียกระบวนการนี้ว่า Assimilation ของระบบและปรับประสบการณ์ใหม่ให้สอดคล้องกับประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมเกิดเป็นพัฒนาการขององค์ความรู้ที่ถูกบันทึกไว้ในสมองแล้วผ่านกระบวนการทำหน้าที่ของสมองเพื่อส่งต่อไป โดยมีพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมเป็นตัวกำหนดและพันธุกรรมดังกล่าวก็ได้จากบิดามารดาเป็นต้นแบบที่สำคัญ

2) หน้าที่อบรมเลี้ยงดู

ทารกแรกเกิดจะปรับตัวได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับพัฒนาการระหว่างอยู่ในครรภ์ การคลอดและการดูแลหลังคลอด ความสัมพันธ์ระหว่างมารดาและทารกเป็นไปโดยธรรมชาติและ ความผูกพันที่ถ่ายทอดระหว่างกันได้ ทำนองเดียวกันความรักความเอาใจใส่ของบิดามารดาในแนวทางที่เหมาะสมจะเป็นรากฐานของชีวิตทั้งชีวิตของบุตรต่อไปภาคหน้า

ภาระหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดูจึงเป็นภาระที่สำคัญยิ่งซึ่งวัฒนธรรมไทยมีแบบแผนการอบรมเลี้ยงดูโดยมักยึดถือแบบอย่างที่ยึดถือปฏิบัติอบรมสั่งสอนกันมาโดยอาศัยปัญญาของบรรพบุรุษเพื่อเป็นแนวทางในการอบรมเลี้ยงดู

จากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่มีต่อครอบครัว สรุปได้ว่าภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากถ้าบุคคลมีความสุขในการมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว บุคคลนั้นก็จะมีสุขภาพจิตดีส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.9.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบในครอบครัว

2.9.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบในครอบครัว

ดักซ์เบอร์รี่และฮิกกินส์ คลีฟ (Duxbury ;& Higgins. 1992 : 60-74) ได้ศึกษาความขัดแย้งระหว่างบทบาทในครอบครัวที่ทำงานทั้งสองและมีบุตรโดยใช้โมเดลของคอร์ฟเฟิลแมน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 748 คน ผลการวิจัยพบว่าความขัดแย้งในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความขัดแย้งในครอบครัว และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

บาร์ิช (Barich. 1995 : 32-35) ได้ศึกษาความขัดแย้งในงานและครอบครัวในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน มีบุตรและอาศัยอยู่ร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัว

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าภาวะความรับผิดชอบในครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของครู ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งและความพึงพอใจในการทำงานของครู

2.9.2.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว

วันทนา เจริญรัตนโชติ (2545 : 77) ได้ศึกษาความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน ของครูประถมศึกษา กลุ่มรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษา กลุ่มรัตนโกสินทร์ที่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวต่างกันมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จันทร์เพ็ญ คุปต์กาญจนกุล (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547 : 69; อ้างอิงจากจันทร์เพ็ญ คุปต์กาญจนกุล. 2526) ได้ศึกษาความพึงพอใจในชีวิตสมรส กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 310 คน ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของคู่สมรสในบทบาทด้านการจัดการเงินของครอบครัว การตัดสินใจของครอบครัว การอบรมเลี้ยงดูบุตร การแบ่งเบาภาระงานบ้าน และการหาเลี้ยงครอบครัว มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในชีวิตสมรสมาก

โสภา สปีล์มันน์และคณะ (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547 : 69; อ้างอิงจากโสภา สปีล์มันน์และคณะ. 2536) ได้ศึกษารูปแบบของครอบครัวไทยที่พึงปรารถนาในสังคมเมือง โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 90 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาระด้านการเงิน บ้านและที่ดิน ตำแหน่งหน้าที่การงาน การช่วยเหลือดูแลญาติพี่น้องมีความสำคัญเรียงตามลำดับ

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าปัจจัยด้านครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู เพราะถ้าการปฏิบัติหน้าที่ต่อครอบครัวไม่ครบถ้วนจะทำให้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูเป็นอย่างยิ่ง

2.10 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.10.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.10.1.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ดังนี้

เดสเลอร์ (สมยศ นาวิวาร ; และมุสตี รุมาคม. 2526 : 596; อ้างอิงจาก Desler. 1976) สรุปว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง การรับรู้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งใน

องค์การที่มีต่อโครงสร้างองค์การ การจ่ายค่าตอบแทน กระบวนการบริหารงาน การตัดสินใจสั่งการ การติดต่อสื่อสารและพฤติกรรมของคนในองค์การซึ่งประกอบด้วยความเอาใจใส่สนับสนุนช่วยเหลือ เกื้อกูล ความไว้วางใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน การจัดภัยอันตราย ความขัดแย้งและความสามัคคีกลมเกลียวของคนในองค์การ

สมยศ นาวิการ (2533 : 193) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลการรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และเจตคติของพนักงานโดยบรรยากาศขององค์การสามารถรับรู้ได้จากลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์การเช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญกำลังใจและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในหน่วยงาน เพราะถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานดีแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความสุข

2.10.1.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิจิตร วรุตบางกูร (2521 : 45) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ดังนั้น องค์การจึงสมควรจัดสถานที่ทำงานและบริเวณให้สะอาดสวยงาม พร้อมติดตั้งอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ ยิ่งกว่านั้นการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานยังทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงานในด้านต่าง ๆ และทำให้รู้จุดอ่อนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยให้เข้าใจสภาพการณ์ต่างๆ ภายในหน่วยงาน ได้ดังนี้

(1) เข้าใจถึงผลกระทบขององค์การต่อคนและบุคลิกภาพของคนกระทบต่อหน้าที่ต่างๆ ของคนในองค์การเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต

(2) สภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยให้การศึกษาด้านการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่างๆ ของการบริหารที่มีต่อคน ต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

2.10.1.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แอสติน (ทัศนีย์ จารุรัตน์จามร. 2536 : 18; อ้างอิงจาก Astin. 1972) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง พฤติกรรม เหตุการณ์ บรรยากาศทางวิชาการแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร ด้านอาคารสถานที่ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกลุ่มเพื่อนหมายถึง ปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันนับว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อครู เพราะเพื่อนร่วมงานสามารถให้กำลังใจในเรื่องต่างๆ ไป และให้ความมั่นใจรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จ ช่วยยุยงให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดหรือประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูอาจารย์ เพราะในสถาบันการศึกษามีลักษณะการรวมตัวจับกลุ่มกันซึ่งลักษณะการรวมตัวของกลุ่มดังกล่าวจะมีผลต่อความพึงพอใจถ้ากลุ่มเพื่อนมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง เข้าอกเข้าใจกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กล่าวโดยสรุปแล้ว สภาพแวดล้อมด้านเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน ความประพฤติ เจตคติและค่านิยมเพราะถ้าสภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อนดี ทำให้เกิดความรักความผูกพันความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

(2) สภาพแวดล้อมในด้านการเรียนการสอนหมายถึง การถ่ายทอดความรู้และทักษะแนวความคิดและอุดมการณ์ทั้งหมดให้ปรากฏในตัวนักเรียน กระบวนการดังกล่าวอาจรวมถึงวิธีการในการถ่ายทอดการเรียนรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นระหว่างนักเรียนกับครูสอน องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานคือ การจัดห้องเรียน บรรยากาศในการเรียนการสอน คุณภาพของครูผู้สอน วิธีการสอน หลักสูตร เจตคติที่ดีของครูผู้สอนต่อวิชาที่สอน

(3) สภาพแวดล้อมด้านการบริหารหมายถึง นโยบายและระเบียบการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารภายในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องบริหารไปในทางที่จะให้สถานศึกษาเต็มไปด้วยบรรยากาศแห่งมิตรภาพ เพื่อร่วมงานภายในสถาบันความอบอุ่น มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วม เป็นมีความสุขสบายใจ อยากรทำงาน มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น จะเห็นได้ว่าระบบบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องมีสภาพที่คล่องตัว มีอิสระในการดำเนินการทั้งในด้านบริหารงานบุคคล การบริหารด้านงบประมาณและการบริหารงานด้านวิชาการ

(4) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ปกติจะหมายถึง อาคารเรียน อาคารประกอบการ ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความหมายเกี่ยวกับการดำรงชีวิตและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา นอกจากนั้นยังรวมถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสะอาดสบายต่างๆ เช่นสภาพเมือง และชุมชนที่อยู่รอบสถานศึกษา สภาพทางด้านภูมิศาสตร์ ที่ตั้งของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมทางด้านอาคารสถานที่หรือสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติที่เหมาะสม มีความสงบเพียงพอสำหรับใช้ความคิดห่างจากเสียงรบกวนเช่น เสียงของยานพาหนะหรือโรงงานต่างๆ นอกจากนั้นโรงเรียนควรมีสนาทิมหฺ้าและบริเวณที่ร่มรื่น มีการกำหนดสถานที่ของกิจกรรมต่างๆ จำเป็นต้องพิจารณาไม่ให้เกิดการรบกวนกันขึ้น เช่นสถานที่ประชุมหรือบรรยากาศทางวิชาการไม่ควรอยู่ใกล้บริเวณการจัดกิจกรรมทางด้านกีฬาซึ่งมีการเชียร์ส่งเสียงดังจนก่อให้เกิดความเครียด

2.10.1.4 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพได้แก่ บริเวณโรงเรียน อาคารสถานที่ ห้องเรียนหรือห้องประกอบอื่นๆ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนระบบแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ

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

(1) บริเวณโรงเรียน สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ

(1.1) ห้องเรียนทั่วไป หมายถึงห้องเรียนโดยทั่วไปที่ใช้สอนตามปกติ

(1.2) ห้องเรียนวิชาเฉพาะ หมายถึงบริเวณเพื่อการเรียนรู้ต่างๆ หรือห้องเรียนประจำวิชาที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งต้องการอุปกรณ์ เครื่องใช้พิเศษแตกต่างจากห้องเรียนอื่นๆ เช่น ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ห้องเรียนคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

(2) บริเวณบริการและสนับสนุนการเรียน หมายถึง พื้นที่ที่จัดขึ้นเพื่อกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากกิจกรรมภายในห้องเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกโดยการให้บริการแก่ครูและนักเรียน ช่วยให้การดำเนินการของโรงเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่น ได้แก่ บริเวณบริหารและธุรการ ห้องพักรับรอง ห้องแนะแนว ห้องสมุด ห้องน้ำ บริเวณอเนกประสงค์ ซึ่งใช้จัดกิจกรรมได้หลายๆ อย่างเช่นประชุม ฝึกซ้อมพลศึกษา

(3) บริเวณพักผ่อนหย่อนใจ หมายถึง บริเวณที่ใช้พักผ่อนนันทนาการ พบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนฝูง เล่นกีฬา ฟังดนตรี เช่น สนามนักเรียน สนามกีฬา สวนหย่อม เป็นต้น

(4) บริเวณที่พักอาศัย หมายถึง บริเวณที่ใช้เป็นที่พักอาศัยของนักเรียน ครู คณาธิการโรง

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

(1) จัดแสงสว่างให้เพียงพอ เพราะต้องใช้สายตาในการอ่านและเขียนหนังสืออยู่เสมอ

(2) จัดห้องเรียนให้สะอาด มีระเบียบ จะทำให้ห้องเรียนมีบรรยากาศน่าอยู่น่าอาศัย

(3) ห้องเรียนจะต้องปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก

(4) การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินไปและอุปกรณ์มาก มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

ปริญญา อังสุสิงห์ (2521 : 11) ได้แบ่งส่วนต่างของสถานศึกษาออกเป็น 11 ส่วนดังนี้

(1) ห้องเรียนทั่วไป หมายถึง ห้องเรียนโดยทั่วไปที่ใช้เรียนและสอนตามปกติไม่มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากการเรียนการสอนตามปกติ

(2) ห้องเรียนเฉพาะวิชา หมายถึง ห้องเรียนพิเศษที่มีอุปกรณ์เครื่องมือใช้เพื่อกิจกรรมต่างๆ มากกว่าห้องธรรมดาเช่น ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์โรงฝึกงาน ห้องคหกรรมศาสตร์ เป็นต้น

(3) โรงอาหาร หมายถึง บริเวณที่ใช้เป็นที่รับประทานอาหารของสถานศึกษา ซึ่งรวมบริเวณจ่ายอาหาร รับส่งของและประกอบอาหาร บริเวณเก็บของทำความสะอาดเป็นต้น

(4) ห้องประชุม หมายถึง บริเวณที่ใช้เป็นที่ประชุม การบรรยายและประกอบกิจกรรมต่างๆ บริเวณนี้จะต้องจุคนได้มากคือ ประมาณร้อยละ 30 ของนักเรียนทั้งหมด จะต้องออกแบบพิเศษเพื่อใช้ในการ ฟัง การพูด การถ่ายเทอากาศ สี แสงและเสียง จึงต้องใช้หลักสถาปัตยกรรมวิศวกรรมมากกว่าอาคารอื่นๆ

(5) อาคารอำนวยการอาคารนี้มักจะอยู่ในส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการติดต่อและประสานงานของสถานศึกษา เป็นหน่วยรวมของจักรกลต่างๆ ที่สำคัญบริเวณนี้มักประกอบไปด้วยห้องผู้บริหารระดับต่างๆ ห้องประชุมย่อย ห้องธุรการ การเงิน ทะเบียนและพัสดุ เป็นต้น

(6) ห้องสมุดหรือศูนย์การศึกษา หมายถึง อาคารที่ใช้เป็นศูนย์หนังสือและสื่อการเรียนการสอนทุกชนิด ภายในห้องสมุดจะประกอบด้วยบริเวณสำหรับกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ บริเวณอ่านหนังสือ บริเวณเก็บหนังสือ

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

(8) บริเวณเพื่อกิจกรรมนันทนาการ หมายถึง บริเวณที่ใช้ส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ทั้งในและนอกหลักสูตร เช่น กิจกรรมลูกเสือและสนามกีฬา เป็นต้น

(9) บริเวณเพื่อสาธารณูปโภคได้แก่ บริเวณที่จัดไว้เพื่อให้เกิดการกินดีอยู่ดี มีความสะดวกสบายขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่บริการเกี่ยวกับประปา โทรศัพท์ เป็นต้น

(10) เส้นทางจราจรและที่จอดรถพาหนะ หมายถึง การจัดและแบ่งแยกทางสัญจรในสถานศึกษาให้เด่นชัดและใช้การได้ดีเพื่อขจัดอุบัติเหตุอันอาจเกิดขึ้นได้จึงมักจะแบ่งแยกเส้นทางสำหรับรถยนต์ไว้ สำหรับบริการต่างๆ ทางเดินเท้า ทางเชื่อมระหว่างอาคารควรแยกออกจากกัน นอกจากนี้ยังต้องเตรียมบริเวณสำหรับจอดรถพาหนะชนิดต่างๆ อีกด้วย

(11) บริเวณที่พักอาศัยบริเวณเหล่านี้ถือว่าเป็นที่พักอาศัยซึ่งมีประโยชน์ใช้สอยต่างไปจากอาคารอื่นๆ ที่กล่าวมาแล้ว สถานศึกษาส่วนใหญ่จะมีบ้านพักครู บ้านพักคนงาน โรงโรงเรียนประจำขนาดใหญ่

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นองค์ประกอบต่างๆ ที่อยู่ในสถานศึกษาได้แก่ บริเวณโรงเรียน อาคารสถานที่ ห้องเรียนหรือห้องประกอบอื่นๆ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนระบบแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ ซึ่งเป็นตัวส่งเสริมให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน

2.10.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.10.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แคพเพลน และโอเดีย (จารุวรรณ ศรีสว่าง. 2542 : 29; อ้างอิงจาก Kaplan ;& O' Dea. 1953) ได้ทำการวิจัยว่ามีสาเหตุอะไรที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพจิตของครู เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของครูโดยให้ครูเขียนรายการเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ผลการวิจัยพบสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น อาคารสถานที่ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ในการสอนไม่เหมาะสมหรือเพียงพอแล้ว อาจทำให้เกิดความไม่พอใจและมีผลเสียต่อสุขภาพจิตของครูมากที่สุด

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

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

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีมีความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ย่อมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและมีสุขภาพจิตที่ดีด้วย

2.10.2.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138-140) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานนั้น ปัจจัยสำคัญคือสถานที่ทำงานต้องเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์จำนวนเพียงพอ มีคุณภาพดีและมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ พร้อม อันจะก่อให้เกิดสุขทางกายในปฏิบัติหน้าที่ในยุครัฐูปการศึกษ

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

มันทนา แขวงโสภา (2538 : 127-138) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมมหาวิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ กระทรวงสาธารณสุข ใจเจตคติของผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษามีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในด้านบริหาร ด้านการเรียน การสอน ด้านให้บริการแก่นักศึกษา ด้านการสังคมในกลุ่มเพื่อน ด้านกิจกรรมนักศึกษา และสภาพแวดล้อม ด้านอาคารสถานที่ที่อยู่ในระดับปานกลาง

กิตติ คุ่มชาติ (2543 : 45) ได้ศึกษาปัจจัยที่ผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

ศรีพรรณ อุประคำ (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547 : 64; อ้างอิงจากศรีพรรณ อุประคำ. 2511) ได้วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการใช้สื่อการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ครูทุกคนชอบใช้อุปกรณ์การสอน เพราะอุปกรณ์ช่วยสอนช่วยให้นักเรียนสนใจเรียนและตั้งใจเรียนมากขึ้น บางครั้งครูไม่ชอบใช้อุปกรณ์การสอนเพราะไม่มีเวลาว่างพอที่จะเตรียม

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

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสถานที่ที่มีอุปกรณ์ สื่อการสอนที่มีจำนวนเพียงพอ และมีคุณภาพ พร้อมทั้งมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ พร้อมย่อมส่งผลทำให้ครูเกิดแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้อย่างสูงสุด

2.11 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

2.11.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

การบังคับบัญชาในโรงเรียน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาควรเป็นไปในทางสร้างสรรค์ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันก็สร้างบรรยากาศให้ผู้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะการรู้จักสร้างน้ำใจในการทำงาน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2532 : 11)

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

วิจิตร อาวะกุล (2528 : 170-175) เสนอแนะถึงการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การเรียนรู้นิสัยของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ถูกต้อง หลักเลี้ยง

การประจบสอพลอ พยายามช่วยป้องกันความผิดให้โดยหาวิธีที่ถูกต้องเป็นทางออกให้ อย่าก่อเรื่องกับเพื่อนร่วมงานการทะเลาะเบาะแว้งทำให้เกิดการแตกแยก เกิดการไม่ไว้วางใจกัน เข้าหาผู้บังคับบัญชาให้เหมาะกับเวลาและโอกาส อย่ารบกวในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ อย่างนิทาหลังจะเป็นการทำลายความสัมพันธ์และสร้างความขัดแย้ง ให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาตามฐานะ แสดงความขอบคุณสรรเสริญคุณความดีของผู้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร อย่าบ่นถึงความลำบากในการปฏิบัติงานต่อหน้าผู้บังคับบัญชา เพราะงานที่ยากจะเป็นโอกาสให้แสดงฝีมือ และระเหินตนเองเพื่อการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

อำนาจ แสงสว่าง (2540 : 105-110) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร จะต้องเป็นบุคคลที่เป็นหลัก เป็นที่พึ่งพาอาศัยทั้งทางด้านการงาน การให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

สุพัฒนา เตชาดิวงศ์ ณ อยุธยา (2541 : 31) ให้เสนอแนะเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถจัดการเกี่ยวกับบุคคลและมีความสามารถการจัดการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมได้แก่ เครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องอำนวยความสะดวกที่ส่งผลต่อการทำงานที่ดี เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบายควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีการนำข้อมูลจากสภาพจริงมากำหนดนโยบาย การมอบหมายงานและการสั่งการต้องชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับกำลัง มอบหมายงานแล้วติดตามดูแลคอยให้ความช่วยเหลือ ยกย่องชมเชยเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในส่วนของผู้บังคับบัญชาควรจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัยสามารถบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเองกระทำได้โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การอ่านหนังสือและเอกสารทางวิชาการที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน เทคนิคและแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆ การเข้าสมาคมร่วมกิจกรรมต่างๆ การศึกษาค้นคว้าและวิจัย การทัศนศึกษาการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานเพื่อหาประสบการณ์ นอกจากนี้ควรปรับปรุงด้านสุขภาพอนามัยและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นให้ดีอยู่เสมอ จึงจะช่วยให้สามารถพัฒนาตนเองและเป็นที่เคารพศรัทธาของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

ฟีฟเฟอร์ และเฟลส์ (พัสนี สุสาโรจน์. 2545 : 40) อ้างอิงจาก Pfeiffer ;& Fels. 1946) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กร อันมีเงื่อนไขจากพลังบังคับหลายด้านถ้าสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ก็ย่อมจะเกื้อกูลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะช่วยให้เกิดสภาวะสมดุลและเน้นสิ่งสำคัญประการหนึ่งคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องระลึกไว้เสมอว่า ต้องไม่ตัดสินใจเวลาโกรธ เพราะจะทำให้การตัดสินใจผิดไปจากที่ควรจะเป็น และต้องใช้ข้อเท็จจริงในการพิจารณาตัดสินใจด้วย

ฮัทท์ (พัสนี สุสาโรจน์. 2545 : 40; อ้างอิงจาก Hazt. 1976) ให้ความเห็นว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวกับ การยกย่องสรรเสริญ ให้ความเชื่อถือ การปกป้องบุคลากรในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคลากรภายนอก การเอาใจใส่ดูแลสภาพความเป็นอยู่ต่างๆ ไป การไว้วางใจในความ

รับผิดชอบของผู้ได้บังคับบัญชา เข้าใจในการบริหารงานสามารถใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ชโล ธรรมศิริ (พัสนี สุขสาโรจน์. 2545 : 40; อ้างอิงจาก ชโล ธรรมศิริ. 2516) ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาที่ดี ต้องไม่เบียดเบียนผลประโยชน์หรือความดีความชอบของผู้ได้บังคับบัญชา แต่ต้องส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในการเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่ง และสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในหน่วยงาน

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

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับผู้บังคับบัญชามีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานและก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีและมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอนได้

2.11.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

2.11.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

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

ออนท์เจส (พัสนี สุขสาโรจน์. 2545 : 43; อ้างอิงจาก Ontjes. 1974) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่กับความพอใจในการทำงานของครู และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยวิธีการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างครูที่อยู่ในเขตการศึกษาต่างๆ ของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,382 คน ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือในความสำเร็จของงานส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในเรื่องความไม่ยุติธรรมและฐานะของอาชีพมากที่สุด เพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียนทำการสอน ไม่มีผลทำให้องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจ

คลาวิทเตอร์ (สรวรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547 : 63; อ้างอิงจาก Klawitter. 1986) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบอย่างของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีแบบอย่างผู้นำที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูงจะทำให้ครูพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วยมากกว่าผู้นำแบบอื่น นอกจากนี้คณะครูยังมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานกับนักเรียนและชุมชน

ฟีแมน (Foeman. 1988 : 297-A) ศึกษาเรื่องการควบคุมดูแลและความสัมพันธ์ การจัดการองค์การงานที่ยากแก่การควบคุม ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

กลิสตัน และดुरิก (Glisson ;& Durick. 1988 : 61) ศึกษาเรื่องความคาดหวังกับ การทำงานและการจัดการองค์การในการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่าผู้บังคับบัญชาหรือความ เป็นผู้นำเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในเรื่องความผูกพันของบุคคลในองค์การ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการ สอนกับผู้บังคับบัญชามีความสำคัญมากต่อประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อ องค์การในการปฏิบัติงานของครู

2.11.2.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่าง ข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 167) ศึกษาความแปลกแยก กับพฤติกรรมการทำงาน ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมและทัศนคติต่อ สภาพการทำงานเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญ

ประนอม กิตติดุษฎีธรรม (2538 : 89-90) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วย เส้นใยฝ้ายและเส้นใย ประดิษฐ์ ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์การ

ประดับ ชันทองทิพย์ (2539 : ง) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของครูเทศบาล ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานครู เทศบาลในจังหวัดลพบุรีโดยส่วนรวมแล้วมีความพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับ ผู้บังคับบัญชา

กรกฎ พลพานิช (2540 : 66-77) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดย ทำการศึกษากับพนักงาน จำนวน 243 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้ บังคับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. (2544 : 93) ได้ศึกษาสัมพันธภาพระหว่างครูกับ ผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการ สอนกับผู้บังคับบัญชามีความสำคัญที่จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูกับ ผู้บังคับบัญชาในองค์การมีประสิทธิภาพได้ทั้งด้านดีและไม่ดี

2.12 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

2.12.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

การปฏิบัติงานองค์การหรือหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถด้านการงาน บุคลากรแล้ว ยังมากับผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย เพราะทำให้เกิดความร่วมมือเกิดพลังกลุ่ม พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ความรักผูกพันกับงาน ความรักผูกพันกับงาน และอบอุ่นเมื่ออยู่ในที่ทำงาน นอกจากนั้นแล้ว เพื่อนร่วมงานยังเป็นกำลังใจสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) เน้นถึงบทบาทของเพื่อนร่วมงานว่าเพื่อนร่วมงานควรจะช่วยสร้างบรรยากาศทำงานฉันท์ที่น้องมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม แนะนำช่วยเหลือการงานซึ่งกันและกันปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ใฝ่ตามทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พุดจากันด้วยความสนุกสนานและเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จด้วยดี

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

(1) เปิดฉากทำทนายติดต่อก่อนหรือเข้าหาเพื่อนก่อนเป็นการให้ความสำคัญยกย่องแก่เพื่อนทำให้คนอื่นเห็นว่ามีค่าสำคัญ

(2) มีความจริงใจต่อเพื่อน ความสุจริตต่อบุคคลอื่นทำให้เราเป็นที่รักใคร่นับถือ

(3) หลีกเลี่ยงการนิทาเพื่อน ผู้อื่นจะมองเราเป็นคนไม่ดี

(4) อย่าขัดทอดความผิดให้เพื่อน การขัดทอดเป็นการยกตนเหนือผู้อื่นเพื่อนฝูงไม่ยอมรับร่วมด้วย ทำให้ขาดความร่วมมือ

(5) ยกย่องชมเชยเพื่อในสิ่งที่ควร เป็นการให้กำลังใจสนับสนุนให้การยืนยันในความดีนั้นทุกคนชอบการยกย่องชมเชยเพราะเป็นอาหารใจ

(6) ให้ความร่วมมือในกิจการของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นคุณธรรมและเป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีตามหลักสังคหวัตถุ คือ “อัทธจริยา” ทำตนให้เป็นประโยชน์

(7) ให้เพื่อนได้ทราบในเรื่องที่เขารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องแสดงความปรารถนาดีต่อเพื่อนเพื่อจะเป็นใจเราเกิดความซาบซึ้งในน้ำใจไมตรีของเรา และเพื่อเป็นมิตรที่ดีต่อกัน

(8) ฟังความเห็นของเพื่อน ๆ บ้าง เป็นเพื่อนกันต้องให้เกียรติกัน โดยฟังเขาแสดงความคิดเห็นเป็นบ้าง ในหมู่เพื่อนต้องให้ความเสมอภาพกันในการแสดงความคิดเห็น ในการแสดงความคิดเห็นรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ๆ ที่เสนอแนะและการให้คำแนะนำบ้าง

(9) หลีกเลี้ยงการทำตัวเหนือเพื่อน ต้องใช้มุทิตาจิต ความพลอยยินดีเข้ามาเป็นสิ่งที่แก้หรือขจัดออกไป

(10) ทำตนให้เสมอดันเสมอปลาย ไม่เอาความแตกต่างของตำแหน่งหน้าที่ การงาน ยศศักดิ์ฐานะมาเป็นเครื่องทำให้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เพื่อนมีความสบายใจ พอใจ และจะเกิดความเลื่อมใสศรัทธา

(11) ใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนฝูง มีน้ำใจ ไม่เอาเปรียบ ไม่ค่อยแต่จะเอาใจของผู้อื่นฝ่ายเดียว เป็นการเห็นแก่ตัวและเอาเปรียบผู้อื่น

(12) ออกไปพบปะสังสรรค์บ้างตามสมควร การวิสาสะทำให้เกิดความเป็นญาติอย่างยิ่ง
 วิจิตร อวาระกุล (2528:297-298) ได้เสนอแนะหลักในการปฏิบัติและฝึกหัดตนให้เข้ากับผู้อื่นได้และการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข ดังนี้

(1) สร้างความรักในการงานอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ ให้เป็นผู้จิตใจรักงาน
 สนใจเอาจริงเอาจัง

(2) ศึกษา เข้าใจ ตั้งใจและยอมรับนโยบาย ระเบียบปฏิบัติของ
 หน่วยงาน อย่าฝ่าฝืนหรือหลีกเลี้ยง หัดเป็นผู้มีระเบียบวินัย และปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ

(3) รู้จักเป็นผู้นำที่ดีและเป็นผู้หน้าที่ดี และเป็นผู้ตามที่ดี

(4) เป็นคนตรงต่อเวลาทั้งการนัดหมายและเวลาการทำงานมีความ
 พร้อมเพียงในการทำงานต่างๆ ไม่เอารัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน

(5) พยายามเป็นผู้มีเหตุผล ใจกว้าง รู้จักเคารพและฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอาใจ
 เขามาใส่ใจเรา ไม่นำเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องอื่นมาเกี่ยวข้องกับงาน มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานเสียบ้าง

(6) ไม่เคร่งเครียด เคร่งคัด ในการทำงานมากจนเกินไป ควรมีการ
 ยืดหยุ่น แต่ไม่ควรหย่อนยานในเรื่องระเบียบ และหลักเกณฑ์เกินจนเกินไปไม่มีเหตุผล

(7) สามารถควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรม ไม่ให้มีลักษณะฉุนเฉียว
 โกรธง่าย ห้วนไหวต่ออารมณ์เหตุการณ์ อดทน รู้จักรักษาสภาพของร่างกายและจิตใจสมบูรณ์
 แข็งแรง

(8) พยายามเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มองผู้อื่น
 ในแง่ดีเสมอ ไม่ยกตนข่มท่าน เคารพสิทธิและให้เกียรติ ยกย่องนับถือ ชมเชยผู้อื่นเสียบ้าง

(9) มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน สร้างบรรยากาศในการสนทนาให้
 เป็นไปในทางที่ดีมีขัดต่อศีลธรรมและวัฒนธรรม

(10) มีความร่าเริงยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน อารมณ์ดีในการทำงาน

(11) มีความเอื้อเฟื้อมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานเป็นผู้รักการประนีประนอมกับผู้อื่น

(12) มีความมานะบากบั่นในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หมั่นหาความรู้เพิ่ม

ชิตหทัย ผลานันท์ (2541 : 36) กล่าวว่า การปฏิบัติงานองค์กรหรือหน่วยงานจะ
 บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถของบุคลากรแล้ว ยัง
 มาจากผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานด้วย เพราะทำให้เกิดความร่วมมือ เกิด

พลังกลุ่ม พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ความรัก ความผูกพันกับงาน นอกจากนี้เพื่อนร่วมงานยังเป็นกำลังใจสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน

พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : 23) กล่าวว่า ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีการเปลี่ยนงานจะลดลง แต่ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดีการเปลี่ยนงานจะสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อนร่วมจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อชีวิตการทำงานของบุคคล เป็นแหล่งของการสนับสนุน การช่วยเหลือ การให้คำแนะนำและคำปรึกษาได้หากบุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ย่อมเกิดความสุขในการทำงาน ส่วนสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ย่อมก่อให้เกิดความเครียด ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้งานขาดคุณภาพได้ในที่สุด

สุชา จันทน์เอม (2543 : 79) กล่าวว่ามนุษย์มีความจำเป็นในการติดต่อพึ่งพาหรือร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดทั้งในฐานะหน้าที่การงานและในฐานะเพื่อนมนุษย์ เมื่อสภาพสังคมเจริญขึ้นเมื่อใด ความทรงจำเป็นที่มนุษย์ต้องพึ่งพาอาศัยกันก็เพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ความสามารถในการเข้ากลุ่มชนและสังคมที่ตนเองเกี่ยวข้องรวมทั้งให้ได้รับความร่วมมือกัน ความเห็นอกเห็นใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ย่อมอำนวยความสะดวกให้แก่ตนเองและผู้ร่วมงาน อันจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพการงานในที่สุด

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545 : 263-265) กล่าวว่า การทำงานกับเพื่อนร่วมงานต้องมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน กระทำตนให้เป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจได้ น่าคบหาสมาคมน่ารักใคร่ และนับถือในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน การสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับเพื่อนครูมีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานในการสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากรอื่นในโรงเรียน และมีส่วนดี ไม่ดีเกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอนได้

2.12.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

2.12.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

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

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

คลาก (จารุวรรณ ศรีสว่าง. 2542 : 32; อ้างอิงจาก Clart 1981) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความกดดันจากอาชีพครูของโรงเรียนรัฐบาล ในรัฐออลาบามา พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบของงานที่ทำให้ครูอึดอัดใจในการทำงาน

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

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

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับเพื่อนครูมีความสำคัญมากต่อความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของครูในด้านความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร

2.12.2.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

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

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

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

อารมณ จินดาพันธ์ (2536 : 120) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่าเพื่อนร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีตัวหนึ่งของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน หมายความว่า ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีการเปลี่ยนงานจะลดลงแต่ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดีการเปลี่ยนงานจะสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อนร่วมงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อชีวิตการทำงานของบุคคลเป็นแหล่งของการสนับสนุนการช่วยเหลือการให้คำแนะนำและคำปลอบโยนได้หากบุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานย่อม

เกิดความสุขในการทำงาน ส่วนสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงานย่อมก่อให้เกิดความเครียด ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้งานขาดคุณภาพได้ในที่สุด

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับเพื่อนครู เป็นตัวพยากรณ์ความตั้งใจในการทำงานของข้าราชการครู การยอมรับนับถือ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งผลให้การทำงานของข้าราชการครูมีประสิทธิภาพ

2.13 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

2.13.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

ครูเป็นสาขาวิชาชีพหนึ่งในกลุ่มวิชาชีพทางการให้บริการและความช่วยเหลือเหลือแก่สาธารณชนที่ต้องเผชิญกับภาวะความเครียดทางอารมณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตามบทบาทที่รับผิดชอบ ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ปัญหาทางด้านการเรียนวินัยของนักเรียน ความไม่เอาใจใส่ในการเรียนของนักเรียน (กิตติ แสงเทียนฉาย, 2531 : 1) เนื่องจากสภาพครอบครัวที่หลากหลายแตกต่างกันในด้านการอบรมเลี้ยงดู ย่อมต้องมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป

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

- (1)ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม
- (2)โรงเรียนไม่สามารถจัดการแก้ปัญหาระเบียบวินัยของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (3)วัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่พอเพียง
- (4)นักเรียนไม่มีความตั้งใจ
- (5)ไม่สามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ตั้งความหวังไว้ได้
- (6)ขาดความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากผู้ปกครองของนักเรียน

วัลณี น้อยมณี (2534 : 38-51) ได้ศึกษาถึงสาเหตุของความท้อแท้ของครูประถมศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยได้สรุปลำดับสาเหตุของความท้อแท้จากมากไปหาน้อย ดังนี้

- (1) วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติไม่เพียงพอหรืออยู่ในสภาพทรุดโทรม
- (2) ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ตั้งความหวังไว้
- (3) นักเรียนมีปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการเรียน
- (4) ขาดความร่วมมือช่วยเหลือจากผู้ปกครองนักเรียน
- (5) นักเรียนไม่มีความตั้งใจในการเรียน

(6) นักเรียนไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียนเองได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าปัญหาที่เกิดจากนักเรียนนั้น เป็นสาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูสายปฏิบัติการสอน

2.13.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

2.13.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับ

นักเรียน

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

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

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับนักเรียน มีความสำคัญมากที่จะมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

2.13.2.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับ

นักเรียน

บุญชม ศรีสะอาด (2524 : 179) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบของผลการเรียนในโรงเรียนโดยใช้ผลการเรียนวิชาสังคมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยปรากฏว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเรียน ได้แก่ ความรู้พื้นฐานเดิม ความถนัด ความสนใจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มโนภาพเกี่ยวกับตนเอง เวลาที่ใช้ในการเรียน อาชีพของบิดา มารดา คุณภาพการสอน บรรยากาศในชั้นเรียน

วัลณี น้อยมณี (2534 : 38-51) ศึกษาเรื่องความท้อท้อและสาเหตุของความท้อท้อของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมนักเรียนเป็นปัญหาหนึ่งในการทำงานของครู ได้แก่ ปัญหาพฤติกรรม

นักเรียนทั้งด้านส่วนตัวและด้านการเรียน การไม่มีความตั้งใจในการเรียนของผู้เรียน การไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการขาดความร่วมมือจากผู้ปกครองนักเรียน

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

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

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างครูสายปฏิบัติการสอนกับนักเรียน จึงน่าจะมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของครูในด้านดีและไม่ได้ดี ถ้าความสัมพันธ์นั้นมีการให้ความรัก ความเอ็นดู และความเข้าใจ ช่วยเหลือ และนักเรียนเคารพนับถือ ให้เกียรติก็จะทำให้เจตคติในการปฏิบัติหน้าที่ของครูมีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

3.1 ประวัติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีอาคารสำนักงานชั่วคราวตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียนพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ระยะห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 60 กิโลเมตร ไปทางทิศเหนือ มีพื้นที่รับผิดชอบ ส่งเสริม สนับสนุนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่โรงเรียนในอำเภอพุทไธสง อำเภอนาโพธิ์ อำเภคูเมือง อำเภอสตึก อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ และกิ่งอำเภอแคนดง รวม 5 อำเภอ 1 กิ่งอำเภอ มีโรงเรียนในสังกัด 209 โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้เมื่อ วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ตอบสนองงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

3.2 กลยุทธ์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

3.2.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการและ

ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีส่วนร่วมและทั่วถึง มีคุณภาพ และพัฒนาสู่มาตรฐาน

3.2.2 พันธกิจ

จัด ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนของสังคม จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและพัฒนาสู่มาตรฐาน

3.2.3 เป้าประสงค์

1. ประชากรทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ตามสิทธิอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และตรงตามศักยภาพ

2. ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ผู้เรียนในพื้นที่ยากจนขาดแคลน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ

3.2.4 กลยุทธ์

1. สร้างความเสมอภาคและเพิ่มโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เร่งปฏิรูปการศึกษา บุคลากรและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. สร้างสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ วิจัย และนวัตกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบบูรณาการ

4. จัดการวางแผนสร้างเด็กให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5. พัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ยากจนขาดแคลน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทธไธสง สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2550 จำนวน 316 คน เป็นข้าราชการครูสาย 139 คน และข้าราชการครูหญิง 177 คน ซึ่งเป็นผู้บริหาร 46 คน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน 270 คนซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทธไธสง สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 11 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

ตอนที่ 6 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว

ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

ตอนที่ 11 แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู

ตอนที่ 11.1 แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูจากการประเมินตนเอง

ตอนที่ 11.2 แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ มีรายละเอียดดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของท่านเมื่ออ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความและเติมข้อความในช่องว่าง..... ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() หญิง

() ชาย

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุราชการ.....ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ผู้วิจัยจะสร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพบี แล้วนำมาเป็นแนวทางในการนิยามศัพท์เฉพาะ

2.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบวัดบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพบี ซึ่งเป็นแบบวัดที่ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533: 159 -162) ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins' Activity Survey) เป็นแบบสอบถามรายงานตนเอง

2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพ ตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 2.1 และข้อ 2.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตประจำวันของท่าน โปรดพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้ ข้อความใดตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติมาก หรือน้อยเพียงใด และให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	ข้าพเจ้าชอบแสดงความคิดเห็น					
00	ข้าพเจ้าชอบเก็บความรู้สึกของตัวเอง					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของ อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล (2533: 57-59) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนน 36 - 70 หมายถึง มีบุคลิกภาพแบบเอ

คะแนน 14 - 35 หมายถึง มีบุคลิกภาพแบบบี

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60

3.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

3.2 ผู้วิจัยได้นำแบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60 ของเดวิด โกลด์เบิร์ก และพอล วิลเลียมส์ (David Goldberg; & Paul Williams) แปลโดยนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ เพื่อเป็นแบบทดสอบสุขภาพจิตของข้าราชการครู

ตัวอย่างแบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงคำตอบเดียว โดยพิจารณาจากสุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

0 สามารถมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติ

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

00 รู้สึกกลัวหรือตกใจโดยไม่มีเหตุผลสมควร

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

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

เลือกข้อความข้อใดข้อหนึ่งใน 2 ข้อแรกให้คะแนน 0 คะแนน

เลือกข้อความข้อใดข้อหนึ่งใน 2 ข้อหลังให้คะแนน 1 คะแนน

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

คะแนน 0-11 คะแนน หมายถึง สุขภาพจิตดี

คะแนน 12-60 คะแนน หมายถึง สุขภาพจิตบกพร่อง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู

4.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อวิชาชีพครู

4.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพครู ของ ชุติกร โชติดี (2541:100-101)

4.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยใช้แนวคิดจากข้อ 4.1 และ 4.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน

1. ด้านความคิด
2. ด้านความรู้สึก
3. ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

ตัวอย่างแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู

1.ด้านความคิด

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยมากที่สุด
 เห็นด้วย หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยมาก
 ไม่แน่ใจ หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยบ้างสมควร
 ไม่เห็นด้วย หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะไม่เห็นด้วยมาก
 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
0	การปฏิบัติงานของท่านหนักเกินกว่า ท่านทำได้					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 5 คะแนน
 เห็นด้วย ให้คะแนน 4 คะแนน
 ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 3 คะแนน
 ไม่เห็นด้วย ให้คะแนน 2 คะแนน

- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 1 คะแนน
2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 1 คะแนน
- เห็นด้วย ให้คะแนน 2 คะแนน
- ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 3 คะแนน
- ไม่เห็นด้วย ให้คะแนน 4 คะแนน
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 5 คะแนน

2. ด้านความรู้สึก

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

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

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ท่านรู้สึกสับสนต่อนโยบายการปฏิรูปการศึกษา					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้
- มากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน
- มาก ให้คะแนน 4 คะแนน
- ปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน
- น้อย ให้คะแนน 2 คะแนน
- น้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน
มาก	ให้คะแนน 2 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน 4 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน

3. ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

เป็นประจำ	หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านทำเป็นประจำ
บ่อยครั้ง	หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านทำเกือบเป็นประจำ
บางครั้ง	หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างไม่บ่อยนัก
นาน ๆ ครั้ง	หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้ง
น้อยครั้งที่สุด	หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้งมากจนเกือบไม่ตรงเลย

ข้อที่	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยครั้งที่สุด
0	ท่านศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับการศึกษาใหม่ๆให้กับตนเองเสมอ					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

เป็นประจำ	ให้คะแนน 5 คะแนน
บ่อยครั้ง	ให้คะแนน 4 คะแนน
บางครั้ง	ให้คะแนน 3 คะแนน
นาน ๆ ครั้ง	ให้คะแนน 2 คะแนน
น้อยครั้งที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

เป็นประจำ	ให้คะแนน 1 คะแนน
บ่อยครั้ง	ให้คะแนน 2 คะแนน

บางครั้ง	ให้คะแนน 3 คะแนน
นานๆครั้ง	ให้คะแนน 4 คะแนน
น้อยครั้งที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9) ในการวิจัยครั้งนี้ แปลผลได้ดังนี้

คะแนน 3.67 – 5.00 หมายถึง มีเจตคติทางบวกต่อวิชาชีพครู

คะแนน 2.34 – 3.66 หมายถึง มีเจตคติปานกลางต่อวิชาชีพครู

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง มีเจตคติทางลบต่อวิชาชีพครู

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

5.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคต

5.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต โดยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดย ชาดิชาย หมั่นสมัค (2542)

5.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต โดยใช้แนวคิดจากข้อ 5.1 และ 5.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	ท่านทำงานให้ผ่านไปแต่ละวันเท่านั้น					
00	ท่านไม่ชอบวางแผนการทำงานเพราะ เหตุการณ์มักไม่เป็นไปตามแผน					

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9) ในการวิจัยครั้งนี้
แปลผลได้ดังนี้

คะแนน 3.67 – 5.00 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคตมาก

คะแนน 2.34 – 3.66 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคตปานกลาง

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคตน้อย

ตอนที่ 6 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว

6.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว

6.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว ของ วรณา อาภาอดุล
(2545:91)

6.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามการประเมินความพึงพอใจในครอบครัว โดยใช้แนวคิดจากข้อ 6.1 และ 6.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามการประเมินความพึงพอใจในครอบครัว

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	ท่านมักใช้เวลาว่างอยู่กับครอบครัวเสมอ					
00	เมื่อมีปัญหาท่านไม่ปรึกษาคนในครอบครัว					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

จริงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้ แปลผลได้ดังนี้

คะแนน 3.67 – 5.00 หมายถึง มีภาระความรับผิดชอบในครอบครัวมาก

คะแนน 2.34 – 3.66 หมายถึง มีภาระความรับผิดชอบในครอบครัวปานกลาง

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง มีภาระความรับผิดชอบในครอบครัวน้อย

ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

7.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

7.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานของสารภี บำรุงวงศ์ (2549:102)

7.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานโดยใช้แนวคิดจากข้อ 7.1 และ 7.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

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

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ในการวิจัยครั้งนี้
แปลผลได้ดังนี้

- คะแนน 3.67 – 5.00 หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี
- คะแนน 2.34 – 3.66 หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดีพอใช้
- คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานไม่ดี

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

8.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

8.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชาของราชบัณฑิตยสถาน (2547:162-163)

8.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา โดยใช้แนวคิดจากข้อ 8.1 และ 8.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และ จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อผู้บังคับบัญชา ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย					
00	การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อข้าราชการครู ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของท่าน					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้ แปลผลได้ดังนี้

คะแนน 3.67 – 5.00 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชาดี

คะแนน 2.34 – 3.66 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชาดีพอใช้

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

9.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

9.2 ผู้วิจัยศึกษาสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน ของรัชนี้ สังข์สุวรรณ (2547:163-164)

9.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานโดยใช้แนวคิดจากข้อ 9.1 และ 9.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

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

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ในการวิจัยครั้งนี้ แปลผลได้ดังนี้

คะแนน 3.67 – 5.00 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานดี

คะแนน 2.34 – 3.66 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานดีพอใช้

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี

ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

10.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

10.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ของณัชวดี จันทร์ฟอง (2549:148-149)

10.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนโดยใช้แนวคิดจากข้อ 10.1 และ 10.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อ นักเรียน ท่านรับฟังเหตุผลของนักเรียน					
00	การปฏิบัติตนของนักเรียนต่อข้าราชการ ครู นักเรียนตั้งใจเรียนตลอดเวลาที่เรียนใน ห้องเรียน					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ในการวิจัยครั้งนี้ แปลผลได้ดังนี้

คะแนน 3.67 – 5.00 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนดี

คะแนน 2.34 – 3.66 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนดีพอใช้

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนไม่ดี

ตอนที่ 11 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 11.1 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง

ตอนที่ 11.2 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยผู้บังคับบัญชา

ผู้วิจัยจะสร้างแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู ตามขั้นตอนต่อไปนี้

11.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู แล้วนำมาเป็นแนวทางในการนิยามศัพท์เฉพาะ

11.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถาม ของ รัชนีกร ประสาร (2547: 72-77)

11.3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู ตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 11.1 และข้อ 11.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตอนที่ 11.1 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง

ตัวอย่างแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของท่าน กรุณาอ่านข้อความในแบบสอบถามนี้อย่างละเอียดแล้วตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมายเท่านั้น โดยมีหลักเกณฑ์การเลือกดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ด้านปฏิบัติการสอน ท่านยกตัวอย่างประกอบการเรียนการสอนเพื่อ ทำให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนดียิ่งขึ้น					
00	ด้านการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ท่านตั้งใจศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองด้วย การศึกษาจากเอกสารตำรา สื่อต่างๆ					
000	ด้านการพัฒนานักเรียน ท่านจัดกิจกรรมสร้างนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงาน แก่นักเรียน					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) และกำหนด
เกณฑ์การแปลความหมายในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 - 5.00	หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานมาก
-------------	-------------	----------------------------------

คะแนนเฉลี่ย	2.34 - 3.66	หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 2.33	หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานน้อย

ตอนที่ 11.2 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยผู้บังคับบัญชา

ตัวอย่างแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาท่าน กรุณาอ่านข้อความในแบบสอบถามอย่างละเอียดแล้วตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุดเพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมายเท่านั้น โดยมีหลักเกณฑ์การเลือกดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ด้านปฏิบัติการสอน ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านยกตัวอย่าง ประกอบการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียน เข้าใจบทเรียนดียิ่งขึ้น					
00	ด้านการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านตั้งใจศึกษาค้นคว้าเพื่อ พัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากเอกสารตำรา สื่อต่างๆ					
000	ด้านการพัฒนานักเรียน ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านจัดกิจกรรมสร้างนิสัยที่ ดีในการปฏิบัติงานแก่นักเรียน					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

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

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 - 5.00	หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.34 - 3.66	หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 2.33	หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานน้อย

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตามลำดับต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 100 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Discrimination) โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้ว

ทดสอบด้วย t-test โดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามการวิจัย ซึ่งได้ผลดังนี้

2.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 4.036 – 8.208

2.2 แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 26 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.198 – 17.538

2.3 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.698 – 10.516

2.4 แบบสอบถามการระดมความคิดรอบครัวเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.697 – 16.125

2.5 แบบสอบถามลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 11 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.174 – 12.267

2.6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชาเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.520 – 10.703

2.7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 4.654 – 17.550

2.8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 13 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.195 – 14.692

2.9 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู

2.9.1 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.447 – 21.365

2.9.2 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.210 – 9.165

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วตามข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) แล้วนำมาใช้ในการวิจัย ซึ่งได้ผลดังนี้

- 3.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8574
- 3.2 แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8653
- 3.3 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7193
- 3.4 แบบสอบถามการยอมรับผิดชอบในครอบครัว มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7286
- 3.5 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8735
- 3.6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8846
- 3.7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8635
- 3.8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7522
- 3.9 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู
 - 3.9.1 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9384
 - 3.9.2 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยผู้บังคับบัญชา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9448

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยื่นต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อไปขออนุญาตจากนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ ในการขอใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู สายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 20 ธันวาคม 2550 – 10 มกราคม 2551 จำนวน 316

ฉบับ ได้รับคืนมาครบทุกฉบับ ซึ่งเป็นของผู้บริหาร 46 ฉบับซึ่งใช้เฉพาะประเมินประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู สายปฏิบัติการสอน และเป็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน 270 คน

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนตอบมาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถามคือตอบครบทุกข้อ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ แล้วตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทธไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทธไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
 - 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Discrimination) ของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t-test
 - 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1

3.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – Distribution
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Mean Square)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูโดยใช้คะแนนดิบ
Z	แทน	สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูโดยใช้คะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	เพศ: ข้าราชการครูหญิง
X_2	แทน	เพศ: ข้าราชการครูชาย
X_3	แทน	อายุ
X_4	แทน	ระดับการศึกษา: ต่ำกว่าปริญญาตรี
X_5	แทน	ระดับการศึกษา: ปริญญาตรี

X ₆	แทน	ระดับการศึกษา: สูงกว่าปริญญาตรี
X ₇	แทน	อายุราชการ
X ₈	แทน	บุคลิกภาพ
X ₉	แทน	สุขภาพจิต
X ₁₀	แทน	เจตคติต่อวิชาชีพครู
X ₁₁	แทน	ลักษณะมุ่งอนาคต
X ₁₂	แทน	ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว
X ₁₃	แทน	ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
X ₁₄	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา
X ₁₅	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน
X ₁₆	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน
Y	แทน	ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอจำนวนและร้อยละของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เสนอค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขององค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ อายุ อายุราชการ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต เจตคติต่อวิชาชีพครู ลักษณะมุ่งอนาคต ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูจากการประเมินตนเอง และประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอจำนวนและร้อยละของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ และการศึกษา ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ และการศึกษา (N = 270)

องค์ประกอบ	ระดับองค์ประกอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	155	57.4
	ชาย	115	42.6
	รวม	270	100.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	2.1
	ปริญญาตรี	248	91.9
	สูงกว่าปริญญาตรี	16	6.0
	รวม	270	100.0

จากตาราง 1 พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการครูเป็นเพศหญิงมากที่สุด คือ จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมาเป็นข้าราชการครูเพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูมีระดับการศึกษาสูงสุด เป็นปริญญาตรีมากที่สุด คือ จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 91.9 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6 และข้าราชการครูมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด คือ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

ตอนที่ 2 เสนอค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยต่างๆ ได้แก่ อายุ อายุราชการ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต เจตคติต่อวิชาชีพครู ลักษณะมุ่งอนาคต ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ประสิทธิภาพการทำงาน of ข้าราชการครูจากการประเมินตนเอง และประสิทธิภาพการทำงาน of ข้าราชการครูจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ อายุ อายุราชการ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต เจตคติต่อวิชาชีพครู ลักษณะมุ่งอนาคต ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน และประสิทธิภาพการทำงาน of ข้าราชการครู

องค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. อายุ	46.51	7.558	วัยกลางคน
2. อายุราชการ	22.70	9.773	มาก
3. บุคลิกภาพ	3.35	.556	แบบเอ
4. สุขภาพจิต	4.14	5.926	ดี
5. เจตคติต่อวิชาชีพครู	4.33	.466	ทางบวก
6. ลักษณะมุ่งอนาคต	4.12	.844	มาก
7. ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว	4.10	.517	มาก
8. ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน	3.34	.888	ดีพอใช้

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
9. สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับ ผู้บังคับบัญชา	4.15	.488	ดี
10. สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับ เพื่อนร่วมงาน	4.25	.462	ดี
11. สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับ นักเรียน	3.57	.360	ดีพอใช้
12. ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ครู	3.81	.199	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ข้าราชการครูมีอายุเฉลี่ยอยู่ในวัยกลางคน โดยมีค่าเฉลี่ย 46.51 ข้าราชการมีค่าเฉลี่ยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 22.70 บุคลิกภาพเป็นแบบเอ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.35 สุขภาพจิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 เจตคติต่อวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในทิศทางบวก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.33 ลักษณะมุ่งอนาคต และภาระความรับผิดชอบในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 และ 4.10 ตามลำดับ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 และ 4.25 ตามลำดับ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีพอใช้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.57 และ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ทดสอบสมมุติฐานข้อ 1 ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน
ของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทธโธสง จังหวัดบุรีรัมย์

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	Y
X ₁	1.000	-.985**	-.072	-.073	-.038	.026	-.095	-.061	-.104	-.094	.337**	.196**	.071	.127*	.297**	.158**	.140*
X ₂		1.000	.075	.076	.033	-.023	.095	.064	.097	.098	-.340**	-.197**	-.076	-.120*	-.274**	-.160**	-.127*
X ₃			1.000	.116	-.062	-.026	.898**	.086	.029	.074	-.024	.039	.163**	.000	.014	.119	.156*
X ₄				1.000	-.506**	-.031	.067	-.025	.039	-.164**	-.031	-.091	.015	-.063	.078	-.025	-.003
X ₅					1.000	-.692**	.071	.046	-.020	.119	-.059	.118	.027	-.089	-.099	.151*	-.016
X ₆						1.000	-.197**	-.136*	-.008	-.052	.048	-.186**	-.082	.066	.008	-.251**	-.005
X ₇							1.000	.061	.048	.193**	-.012	.048	.323**	-.122*	-.005	.225**	.101
X ₈								1.000	.009	-.198**	-.097	.112	-.264**	-.229**	-.272**	-.167**	-.145*
X ₉									1.000	.116	-.055	.055	-.026	.001	-.054	.001	.012
X ₁₀										1.000	.160**	.033	.364**	.116	.265**	.411**	.399**
X ₁₁											1.000	.064	.087	.168**	.270**	.423**	.358**
X ₁₂												1.000	.114	.090	.164**	.348**	.231**
X ₁₃													1.000	-.036	.126*	.485**	.252**
X ₁₄														1.000	.466**	.234**	.399**
X ₁₅															1.000	.452**	.303**
X ₁₆																1.000	.557**
Y																	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 ปัจจัย ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู (X_{10}) ลักษณะมุ่งอนาคต (X_{11}) ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว (X_{12}) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{13}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{14}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_{15}) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (X_{16}) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ: ข้าราชการครูหญิง (X_1) และอายุ (X_3)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ: ข้าราชการครูชาย (X_2) และบุคลิกภาพ (X_8)

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา: ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษา: ปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษา: สูงกว่าปริญญาตรี (X_6) อายุราชการ (X_7) และสุขภาพจิต (X_9)

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ทดสอบสมมุติฐานข้อ 2 ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	7	5.215	.745	35.735**
Residual	262	5.463	.021	
Total	269	10.678		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับปัจจัย 7 ปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

องค์ประกอบ	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₁₆	.247	.033	.543	.557	.310	120.484
X ₁₆ , X ₁₄	.110	.024	.507	.622	.386	84.101
X ₁₆ , X ₁₄ , X ₁₀	.097	.022	.446	.647	.419	63.990
X ₁₆ , X ₁₄ , X ₁₀ , X ₁₁	.053	.021	.257	.658	.433	50.583
X ₁₆ , X ₁₄ , X ₁₀ , X ₁₁ , X ₃	.030	.012	.239	.666	.443	42.073
X ₁₆ , X ₁₄ , X ₁₀ , X ₁₁ , X ₃ , X ₇	-.014	.003	-.129	.692	.479	40.255
X ₁₆ , X ₁₄ , X ₁₀ , X ₁₁ , X ₃ , X ₇ , X ₁₅	-.010	.002	-.123	.699	.488	35.735
a = 1.716						
R = .699						
R ² = .488						
SE _{est} = .215						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนมี 7 ปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (X₁₆) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X₁₄) เจตคติต่อวิชาชีพครู (X₁₀) ลักษณะมุ่งอนาคต (X₁₁) อายุ (X₃) อายุราชการ (X₇) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X₁₅) ซึ่งทั้ง 7 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนได้ร้อยละ 48.8 และสามารถหาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการนี้ได้ดังนี้

สมการถ้อยพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนในรูปคะแนนดิบ
ได้แก่

$$\hat{Y} = 1.716 + .247 X_{16} + .110 X_{14} + .097 X_{10} + .053 X_{11} + .030 X_3 - .014 X_7 - .010 X_{15}$$

สมการถ้อยพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนในรูปคะแนน
มาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .543 X_{16} + .507 X_{14} + .446 X_{10} + .257 X_{11} + .239 X_3 - .129 X_7 - .123 X_{15}$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2550 จำนวน 270 คน เป็นข้าราชการครูชาย 115 คน และข้าราชการครูหญิง 155 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 11 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและอายุราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 4.036 – 8.208 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8574

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 26 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.198 – 17.538 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8653

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.698 – 10.516 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7193

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการระบอความรับผิดชอบในครอบครัวเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.697 – 16.125 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7286

ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 11 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.174 – 12.267 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8735

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชาเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.520 – 10.703 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8846

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 4.654 – 17.550 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8635

ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 13 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.195 – 14.692 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7522

ตอนที่ 11 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู

ตอนที่ 11.1 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.447 – 21.365 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9384

ตอนที่ 11.2 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูด้วย

วิธีการประเมินผลการทำงานโดยผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.210 – 9.165 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9448

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยื่นต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อไปขออนุญาตจากนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ ในการขอใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู สายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 20 ธันวาคม 2550 – 10 มกราคม 2551 จำนวน 316 ฉบับ ได้รับคืนมาครบทุกฉบับ ซึ่งเป็นของผู้บริหาร 46 ฉบับซึ่งใช้เฉพาะประเมินประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู สายปฏิบัติการสอน และเป็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน 270 คน
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนตอบมาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ แล้วตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า :-

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 ปัจจัย ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู (X_{10}) ลักษณะมุ่งอนาคต (X_{11}) ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว (X_{12}) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{13}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{14}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_{15}) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (X_{16})

ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ: ข้าราชการครูหญิง (X_1) และอายุ (X_3)

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ: ข้าราชการครูชาย (X_2) และบุคลิกภาพ (X_8)

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา: ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษา: ปริญญาตรี (X_5) ระดับการศึกษา: สูงกว่าปริญญาตรี (X_6) อายุราชการ (X_7) และสุขภาพจิต (X_9)

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{14}) เจตคติต่อวิชาชีพครู (X_{10}) ลักษณะมุ่งอนาคต (X_{11}) อายุ (X_3) อายุราชการ (X_7) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_{15}) ซึ่งทั้ง 7 ปัจจัยนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนได้ร้อยละ 48.8

5. สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ มีดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 1.716 + .247 X_{16} + .110 X_{14} + .097 X_{10} + .053 X_{11} + .030 X_3 - .014 X_7 - .010 X_{15}$$

5.2 สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน
อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .543 X_{16} + .507 X_{14} + .446 X_{10} + .257 X_{11} + .239 X_3 - .129 X_7 - .123 X_{15}$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 ปัจจัย ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู (X_{10}) ลักษณะมุ่งอนาคต (X_{11}) ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว (X_{12}) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{13}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{14}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_{15}) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (X_{16})

ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ: ข้าราชการครูหญิง (X_1) และอายุ (X_3) อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 เจตคติต่อวิชาชีพครู (x_{10}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีเจตคติทางบวกต่อวิชาชีพครู มีประสิทธิภาพการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการที่มีเจตคติทางบวกต่อวิชาชีพครู จะมีความตั้งใจในการทำงาน ให้ความเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบและมีวินัยในการทำงานมาก ส่งผลให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดิ์สิทธิ์ ชัตติยาสุวรรณ (2526:106) ที่ศึกษาเรื่องตัวบ่งชี้ความแตกต่างในการปฏิบัติงานของครูตามแนวการใช้หลักสูตรประถมศึกษา 2521 ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ความแตกต่างในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวทางการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 พบว่าครูที่มีความเข้าใจและมีทัศนคติทางบวกต่อหลักสูตร เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเช่นเดียวกัน

1.2 ลักษณะมุ่งอนาคต (x_{11}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมาก จะมีความสามารถในการคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของ

ผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และสามารถวางแผนเพื่อไปสู่เป้าหมายในอนาคตที่ตนเองต้องการ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จินตนา บิลมาศและคนอื่นๆ (2529 : 184-192) ที่ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือนจากพนักงาน กกท. ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองสัมพันธ์กันโดยตรงกับข้าราชการที่มีคุณลักษณะงานตรงกับอุปนิสัย แสดงว่าลักษณะงานที่ตรงกับอุปนิสัยมากกว่าจะมีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีลักษณะงานตรงกับอุปนิสัยน้อยกว่า

1.3 ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว (x_{12}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีภาวะความรับผิดชอบในครอบครัวมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะการที่ข้าราชการครูได้ดูแลสมาชิกในครอบครัวอันเป็นบุคคลใกล้ชิดและเป็นที่รักทำให้ข้าราชการครูมีความรู้สึกเต็มใจ และมีความอบอุ่นใจ เกิดความผูกพันกับสมาชิกในครอบครัว และถ้าหากข้าราชการครูมีรายได้ดีเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ก็จะทำให้ข้าราชการครูไม่เดือดร้อน มีความสุข ไม่เครียด ไม่กังวลกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ทำให้ข้าราชการครูทุ่มเทกำลังความคิดความสามารถให้กับงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานของข้าราชการ ทำให้การทำงานของข้าราชการครูมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวงเดือน จงไพบูลย์ (2543: 88) ที่ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว คือ ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ฯลฯ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

1.4 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน(x_{13}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี มีประสิทธิภาพการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานที่ข้าราชการครูทำงานอยู่ ได้แก่ ห้องเรียนมีอากาศถ่ายเทสะดวก บรรยากาศในห้องเรียนปราศจากเสียงรบกวน ห้องเรียนมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ห้องน้ำสะอาดถูกหลักสุขอนามัย อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพที่ดี เหมาะสมกับการใช้งาน และวัสดุที่ใช้ในการเรียนการสอนมีความทันสมัย ทำให้ครูสามารถทำงานด้วยความสบายใจและมีความสุข และทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของแคพแพลนและโอเดย์ (จารุวรรณ ศรีสว่าง. 2542 : 29; อ้างอิงจาก Kaplan ;& O' Dea. 1953) ได้ทำการวิจัยว่ามีสาเหตุอะไรที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพจิตของครู เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของครูโดยให้ครูเขียนรายการเกี่ยวกับสภาพทำงานที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น อาคาร

สถานที่ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ในการสอนไม่เหมาะสมหรือเพียงพอแล้ว อาจทำให้เกิดความไม่พอใจและมีผลเสียต่อสุขภาพจิตของครูมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138-140) ที่ศึกษาเรื่อง เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานนั้น ปัจจัยสำคัญคือสถานที่ทำงานต้องเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์จำนวนเพียงพอ มีคุณภาพดีและมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พร้อม อันจะก่อให้เกิดสุขทางกายในปฏิบัติหน้าที่ในยุคลปฏิรูปการศึกษา

1.5 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (x_{14}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี มีประสิทธิภาพการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพที่ดีระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสันับสนุนการทำงาน ให้ความสำคัญ ให้ความไว้วางใจ แสดงท่าทีที่ทำให้รู้สึกเป็นกันเอง เมื่อท่านผิดพลาดผู้บังคับบัญชาก็ยังให้อีกโอกาส และเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจ และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540 : 66-77) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยทำการศึกษากับพนักงาน จำนวน 243 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงาน

1.6 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (x_{15}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้การทำงานในโรงเรียนเกิดความราบรื่น มีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีความไว้วางใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้ครูมีความสุขและเกิดความสบายใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จัณฐิณี หาญกิตติชัย (2541: 54) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่าสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.7 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (x_{16}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพกับนักเรียนดี มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพที่ดีระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ได้แก่ ครูรับฟังเหตุผลของ

นักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถามในสิ่งที่ไม่เข้าใจหลังจากการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ให้กำลังใจนักเรียนที่มีปัญหาโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง การสร้างบรรยากาศทางการเรียนที่ทำให้ให้นักเรียนรู้สึกเป็นกันเอง อบอุ่นและผ่อนคลาย จะทำให้ครูกับนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีตามมา และครูจะมีความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจินตนา มาพวง (ศรีระพร จันทะโนทก. 2538 : 36; อ้างอิงจาก จินตนา มาพวง. 2519) ได้ศึกษาตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษาสาขาสังคมศาสตร์กลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตและอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า ตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษาสาขาสังคมศาสตร์คือ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับวิชาที่สอน

1.8 เพศ: ข้าราชการครูหญิง (x_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ข้าราชการครูหญิง มีการประสิทธิภาพในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูหญิง มีนิสัยละเอียดอ่อนซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ดีที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานดี มีความรอบคอบในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสุขุมเยือกเย็น มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ข้าราชการครูหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ดังที่แคลสเนอร์ และยูลแมน (ศักดิ์ชัย นิรุญทวี. 2532 : 59; อ้างอิงจาก Krasner;& Ullman. 1947) กล่าวว่า เพศเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้นุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ แตกต่างกันไป เช่น ในด้านการปฏิบัติงาน แม้ว่าในปัจจุบันความแตกต่างในแง่ความสามารถในการทำงานระหว่างเพศจะลดน้อยลงทุกที แต่ความแตกต่างระหว่างเพศก็ยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะตั้งแต่เกิดผู้หญิงกับผู้ชายต่างก็มีโลกทางสังคมที่แตกต่างกัน เช่น การเรียนรู้บทบาท ความคาดหวังทางสังคม ค่านิยม เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบหรือลักษณะของพฤติกรรมที่ถูกอบรมสั่งสอน อันมีผลไปถึงบทบาททางสังคม งานอดิเรก การกีฬา การพักผ่อน และความคาดหวังในอาชีพ

1.9 อายุ (x_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีอายุมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีอายุมาก จะมีความพร้อม ความมั่นคงทางอารมณ์ มีวุฒิภาวะมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุน้อย มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และใช้ประสบการณ์ในการทำงานมาประยุกต์ใช้กับงาน ซึ่งทำให้สามารถวางแผนในการทำงาน และสามารถแก้ปัญหาซึ่งเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ดี ดังที่แมสเลซ (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547 : 29; อ้างอิงจาก Maslach. 1986) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้งมากขึ้น

สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยและมักมีฐานะเป็นปีกแผ่นมั่นคงทางด้านการเงินและการทำงาน

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ: ข้าราชการครูชาย (X_2) และบุคลิกภาพ (X_8) อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 เพศ: ข้าราชการครูชาย (x_2) มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ข้าราชการครูชาย มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูชาย ไม่ชอบเรื่องหุยมหยม ละเอียดอ่อนจึงอาจขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงเชื่อในความคิดของตนเอง ไม่ยอมรับฟังเหตุผลของคนอื่น ไม่พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง ขัดแย้งกับผู้อื่นบ่อยๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของคลาร์ก (บุญเลี้ยง ทุมทอง. 2544: 66; อ้างอิงจาก Clark. 1981) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความกดดันจากอาชีพครู ของครูในโรงเรียนรัฐบาล ในรัฐอลาบามา จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูอึดอัดใจมี 5 ประการ คือ ความรู้สึกไม่พอใจในอาชีพ ความสัมพันธ์กับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน ปัญหาในการสอน และงานสอนหนักเกินไป สรุปผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างครูชายและครูหญิงต่อปัญหาของอาชีพทั้ง 5 ประการ แต่ครูหญิงมีปัญหาเกี่ยวกับครูใหญ่น้อยกว่าครูชาย

2.2 บุคลิกภาพ (x_8) มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพเร่ร่อน ชอบการแข่งขัน และก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มากๆ ในเวลาน้อย มีความรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความพยายามในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทนไม่ได้ออกงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น ถูกกระตุ้นให้รู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิกุล ประทีปพิชัย (2540 : 111) ที่ได้ศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5 กลุ่มตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ เอ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา: ต่ำกว่าปริญญาตรี (x_4) ระดับการศึกษา: ปริญญาตรี (x_5) ระดับการศึกษา: สูงกว่าปริญญาตรี (x_6) อายุราชการ (x_7) และสุขภาพจิต (x_9) อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ระดับการศึกษา: ต่ำกว่าปริญญาตรี (x_4) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทธไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ แสดงว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูบางคนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความกระตือรือร้น ขวนขวายหาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา และนำประสบการณ์ที่ได้มาแก้ไขปัญหาในการทำงานให้สำเร็จ จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก

ข้าราชการครูบางคนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มีความรู้เพียงพอที่จะพัฒนางานที่ตนได้รับให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งไม่ขวนขวายที่จะพัฒนาศักยภาพของตนโดยการเพิ่มวุฒิการศึกษา จึงทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปลายมาศ ชุนภักดี (2533 : 97) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในทุกด้านของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม

3.2 ระดับการศึกษา: ปริญญาตรี (x_5) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทธไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ แสดงว่า ข้าราชการครูบางคนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูบางคนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สามารถนำความรู้มาปรับใช้กับงานของตนให้สำเร็จลุล่วงได้ สามารถรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการเรียนรู้ปัญหาและรู้จักที่จะแสวงหาความรู้มาพัฒนาตนเอง จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์(สรวรรักษ์ พุทธิฤทธิ์.2547:115; อังอิงพันธ์ หันนาคินทร์.2526) ที่กล่าวว่าบุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้มาก และสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้เข้าสู่ภาคปฏิบัติมากขึ้นด้วย

ข้าราชการครูบางคนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูบางคนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีไม่สามารถนำความรู้ที่ตนเองมีอยู่นำมาปรับใช้กับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ขาดการเอาใจใส่ ไม่ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม ไม่สามารถแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ จึงทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานน้อย

3.3 ระดับการศึกษา: สูงกว่าปริญญาตรี (x_6) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทธไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ แสดงว่า ข้าราชการครูบางคนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูบางคนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติงานจากพื้นฐานความรู้ ความสามารถ ความชำนาญจากการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการพัฒนาวุฒิการศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น จะมีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ซึ่งข้าราชการครูบางคนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เกิดความภาคภูมิใจในระดับการศึกษา มี

ความตื่นตัวกับสิ่งใหม่ๆ รักความก้าวหน้า มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสภานนท์ ฉายศรีศิริระ (2522 : 32) ที่ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คณิตศาสตร์ของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษาของครูมีผลต่อความสามารถทางการเรียนทั้งในด้านการอ่านและคณิตศาสตร์ซึ่งผลการเรียนของเด็กก็สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพการทำงานของครูด้วย

ข้าราชการครูบางคนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูบางคนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจมีปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมากไม่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่และความสามารถของตนเอง เกิดการท้อแท้ ผิดหวัง และไม่ได้ได้รับความก้าวหน้าทางหน้าที่การงานดังที่ตั้งใจไว้ ไม่มีเวลาที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ การไม่ได้รับการยอมรับในที่ทำงาน การไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน จึงขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานน้อย ดังที่ ณรงค์ ชูเพชร (สรวรวัช พุทธิฤทธิ์.2547:116; อ่างอิงณรงค์ ชูเพชร.2537) กล่าวว่า ความพึงพอใจในลักษณะงาน และสภาพของงานที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย หรือสมัครใจเข้าไปทำนั้น เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

3.4 อายุราชการ (x_7) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ แสดงว่า ข้าราชการครูบางคนที่มีอายุราชการมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูบางคนที่มีอายุราชการมาก มีประสบการณ์ในการทำงานมากทำให้ข้าราชการครูเกิดการเรียนรู้ในทักษะการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาที่ยุ่ยากและซับซ้อนได้ดี ทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่

ข้าราชการครูบางคนที่มีอายุราชการมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูบางคนที่มีอายุราชการมาก อาจมีความไม่สมหวังทางการศึกษา จึงทำให้การมีประสบการณ์มากแต่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆเกี่ยวกับการเรียนการสอนได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิรินทร์ วงศ์สวัสดิ์ (2533 : 139-140) ซึ่งได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของครูอาจารย์ไม่เป็นตัวแปรในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

3.5 สุขภาพจิต (x_9) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ แสดงว่า ข้าราชการครูบางคนที่มีสุขภาพจิตดี มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีสุขภาพจิตดี ย่อมมีความสุขกับงานของตนเอง มีการทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามารถสอนนักเรียนได้ดี ด้วยความเอาใจใส่ รักและเข้าใจ

เด็กนักเรียน การเรียนการสอนก็ได้ผลตามมุ่งหมาย ทำงานกับคนอื่นเป็นไปด้วยความราบรื่น มีความรับผิดชอบต่อบุคคลทั่วไป จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานมาก

ข้าราชการครูบางคนที่มีสุขภาพจิตดี มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูบางคนที่มีสุขภาพจิตดี อาจรู้สึกไม่เต็มใจในการทำงาน ทำงานสบาย ๆ ไม่มีความขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ไม่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เป้าหมายงานที่ตั้งไว้ไม่ประสบความสำเร็จ จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอ พุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (x_{16}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (x_{14}) เจตคติต่อวิชาชีพครู (x_{10}) ลักษณะมุ่งอนาคต (x_{11}) อายุ (x_3) อายุราชการ (x_7) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (x_{15}) อภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (x_{16}) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับแรก แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพดีกับนักเรียน ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะในการทำงานของข้าราชการครู งานด้านการสอนมีความสำคัญมากที่สุด และมีจุดประสงค์เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนอย่างเต็มที่ ดังนั้น หากสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้แก่ นักเรียนให้ความเคารพเชื่อฟัง มีความตั้งใจเรียนตลอดเวลาที่ครูสอน นักเรียนกล้าซักถามและปรึกษาครูทั้งในด้านการเรียนและด้านส่วนตัว และครูให้ความรัก ความสนใจ ความเอาใจใส่ เป็นกันเองกับนักเรียน เมื่อข้าราชการครูและนักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทำให้การเรียนการสอนราบรื่น ส่งผลให้ข้าราชการครูมีประสิทธิภาพการทำงานมากตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจินตนา มาพวง (2520: 86) ที่ได้ศึกษาตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษาสาขา สังคมศาสตร์กลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตและอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษาสาขาสังคมศาสตร์คือ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับวิชาที่สอน

4.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (x_{14}) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับที่สอง แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพดีกับผู้บังคับบัญชา ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพดีกับผู้บังคับบัญชา มีการให้ความช่วยเหลือ เช่น ข้าราชการครูขอคำปรึกษาผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความเคารพ การมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน จะทำให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุขจึงทำให้

มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอาร์โนลด์ และคณะ (วิลโลว์ พัวรักษา. 2541 : 47; อ้างอิงจาก Arnold; et al. 1991) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญกับความเป็นบุคคลในการทำงานจะมีลักษณะดังนี้คือน่าเชื่อถือ น่าเคารพมีมนุษยสัมพันธ์ดีและสร้างความอบอุ่นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน

4.3 เจตคติต่อวิชาชีพครู (x_{10}) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับที่สาม แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีเจตคติทางบวกต่อวิชาชีพครู ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการที่มีเจตคติทางบวกต่อวิชาชีพครู จะเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเสียสละ อดทน มีความรับผิดชอบ ถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนอย่างเต็มที่ ขัดเกลานักเรียนให้เป็นคนดี มีระเบียบวินัยในตนเอง มีความรักและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ดังที่ ชีร์ศักดิ์ อัครบรร (2544: 82) กล่าวว่า คุณภาพของความเป็นครูนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย องค์ประกอบที่สำคัญหลายประการด้วยกัน ปัจจัยสำคัญเบื้องต้นประการหนึ่งก็คือ ทัศนคติในอาชีพครู ทัศนคตินี้เป็นรากฐานที่จะช่วยให้การประกอบอาชีพครูเป็นไปได้อย่างดี มีความสุขและก่อประโยชน์ให้กับผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย คือ ทำให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตนั่นเอง และสอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2532 :141-142) กล่าวว่า หากสามารถพัฒนาทัศนคติต่อการทำงานราชการให้มีทัศนคติที่ดีต่องานราชการแล้ว ย่อมส่งผลต่อสุขภาพจิตที่ดีของข้าราชการซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีความพร้อมและพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความสุข ยินดีและพอใจในอาชีพตลอดจนชีวิตการทำงานของตน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

4.4 ลักษณะมุ่งอนาคต (x_{11}) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับที่สี่ แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมาก ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมาก จะมีการวางแผนในการทำงาน มีความอดทนในการทำงานให้สำเร็จ แม้ว่าจะมีอุปสรรคและความยากลำบาก รู้จักการอดทนและการรอคอย หักห้ามใจตนเองได้ ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ รู้จักปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก และทำงานด้วยความกระตือรือร้น ดังที่เรย์เนอร์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2529 : 155; อ้างอิงจาก Raynor. 1978) กล่าวว่าบุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมากจะมีการสนใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และเป็นผู้ขยันขันแข็งในการทำงานปัจจุบัน

4.5 อายุ (x_3) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับที่ห้า แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีอายุมาก ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีอายุมาก จะเป็นบุคคลที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความสุขุมเยือกเย็น รู้จักและเข้าใจชีวิตมากกว่า มีมุมมองชีวิตที่กว้างไกลและลึกซึ้ง มีทักษะและประสบการณ์ในการทำงานมาก ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมาก ดังที่ แมสเลซ (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547 :

29; อ้างอิงจาก Maslach. 1986) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยและมักมีฐานะเป็นปีกแผ่นมั่นคงทางด้านการเงินและการงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัสนี สุขสาโรจน์ (2545: 68) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน พบว่าครูที่มีอายุมาก ปฏิบัติงานมาเวลาหลายปี เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยใช้ประสบการณ์ของตนเองได้

4.6 อายุราชการ (x_7) ส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับที่หก แสดงว่าข้าราชการครู ที่มีอายุราชการมาก ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีอายุราชการมาก แม้จะปฏิบัติงานมานาน อาจมีแนวโน้มมีปัญหาในการปฏิบัติงานมาก เนื่องจากข้าราชการครูบางคนขาดการพัฒนาตนเอง เช่น ไม่ปรับปรุงการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้เกิดความไม่สนุกในการสอน ขาดความสุขในการปฏิบัติงาน เพราะรูปแบบการเรียนการสอนในปัจจุบันข้าราชการครูทุกคนจำเป็นต้องขวนขวายหาแนวทางพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ การปกครองนักเรียนจะไม่ดี เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ส่วนครูที่มีอายุราชการน้อย ส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นในการทำงานสูง ตั้งใจในการแก้ปัญหาตามนโยบายของโรงเรียนสม่ำเสมอ มีความตั้งใจที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกษสุตา สองห้องนอก (2543: 137) ที่ศึกษาเรื่องปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความกระตือรือร้น และมีความมุ่งมั่นในการถ่ายทอดความรู้ในการสอนอย่างเต็มที่ ไม่ทอดทิ้งต่อการปฏิบัติงานอย่างง่าย ๆ

4.7 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (x_{15}) ส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับที่เจ็ด ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงาน รู้สึกมีมิตรจิตกับเพื่อนร่วมงาน เห็นอกเห็นใจ เกื้อกูลกัน และให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี จนบางครั้งอาจส่งผลให้ข้าราชการไม่มีการพัฒนาในเรื่องของทักษะในการทำงาน ต้องคอยพึ่งพาการทำงานจากเพื่อนร่วมงานตลอดเวลา ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของคำนึ่ง นกแก้ว (2533 : 61-63) ที่ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความ

รับผิดชอบและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พอใจได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางเพื่อกำหนดนโยบาย ซึ่งจะ เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนนโยบายพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพในการทำงานดียิ่งขึ้น โดยนำปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู สายปฏิบัติการสอน มี 7 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (x_{16}) สมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับ ผู้บังคับบัญชา (x_{14}) เจตคติต่อวิชาชีพครู (x_{10}) ลักษณะมุ่งอนาคต (x_{11}) อายุ (x_3) อายุราชการ (x_7) และ สมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (x_{15}) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 สมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ดังนั้น การจะ ทำให้ข้าราชการครูกับนักเรียนมีสมพันธภาพดียิ่งขึ้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่มีการปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน กับนักเรียน ทั้งในและนอกห้องเรียน เป็นการสร้างมิตรภาพระหว่างนักเรียนและข้าราชการครูให้มีความ แน่นแฟ้นมากขึ้น สมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครูที่ดี มีความเป็นกันเอง จะมีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของข้าราชการครูดียิ่งขึ้น

1.2 สมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชาเป็นตัวพยากรณ์ที่รองลงมาเป็น ลำดับที่สอง ดังนั้น การทำให้ข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชามีสมพันธภาพดียิ่งขึ้น ผู้บริหารควรจัดให้มี กิจกรรมที่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา เช่น การจัดสัมมนานอกสถานที่ จัดกิจกรรมระหว่างผู้บังคับบัญชาและข้าราชการครู มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและยอมรับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการทำงานอย่างเป็นกันเอง รวมทั้งข้าราชการครู ควรปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วย จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูดี ยิ่งขึ้น

1.3 เจตคติต่อวิชาชีพครู เป็นตัวพยากรณ์ที่รองลงมาเป็นลำดับที่สาม ดังนั้น ผู้บริหาร ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีเจตคติทางบวกต่อวิชาชีพครู เช่น การประกวดครูดีเด่น ประจำเดือนในโรงเรียนต่างๆ เป็นต้น จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูดียิ่งขึ้น

1.4 ลักษณะมุ่งอนาคต เป็นตัวพยากรณ์ที่รองลงมาเป็นลำดับที่สี่ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ การส่งเสริมข้าราชการครูที่มีความต้องการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เช่น เปิดโอกาสให้ศึกษาต่อ หรือไปอบรมเพิ่มเติม เป็นต้น จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูดียิ่งขึ้น

1.5 อายุ เป็นตัวพยากรณ์ที่ีตรงลงมาเป็นลำดับที่ห้า ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่ครูทุกระดับอายุ โดยคำนึงถึงพัฒนาการในแต่ละวัยที่มีความต้องการ ความพร้อมในการกระทำต่างๆ แตกต่างกัน ควรมอบหมายงานต่างๆ ให้สอดคล้องกับระดับอายุตามพัฒนาการของแต่ละวัยด้วย จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูดีขึ้น

1.6 อายุราชการ เป็นตัวพยากรณ์ที่ีตรงลงมาเป็นลำดับที่หก เนื่องจากอายุราชการส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสในการเข้าอบรม เพื่อฝึกทักษะในการทำงานแก่ข้าราชการครูที่ยังมีอายุราชการน้อยและต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง ส่วนข้าราชการครูที่มีอายุราชการมากและมีทักษะที่เชี่ยวชาญในการสอนควรมีการจัดการอบรม หรือการสอน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างข้าราชการครูรุ่นพี่และข้าราชการครูรุ่นน้อง จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูดีขึ้น

1.7 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่ีตรงลงมาเป็นลำดับที่เจ็ด เนื่องจากสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูและเพื่อนร่วมงานส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนมีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานดีขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในเทศกาลต่างๆ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการและการสอน และกิจกรรมเพื่อนครูช่วยเพื่อนครู เป็นต้น เพื่อให้สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูและเพื่อนร่วมงานเป็นสัมพันธภาพที่ดีในเรื่องการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ที่ถูกต้อง จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู นอกเหนือจากปัจจัยที่ศึกษามาแล้ว เช่น สถานภาพสมรส รายได้ของข้าราชการครู และปัจจัยด้านการสื่อสาร เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และข้าราชการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ เป็นต้น

2.3 ควรพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการครูให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น กลุ่มสัมพันธ์ บทบาทสมมติ เทคนิคแม่แบบ การศึกษากรณีตัวอย่าง เป็นต้น เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู

บรรณานุกรม

- กมล ธิโสภณ.(2532, สิงหาคม).ตัวบ่งชี้คุณภาพครูในทัศนะของบัณฑิตผู้ใช้ครู.วารสารครูปริทัศน์.กรมวิชาการ,กระทรวงศึกษาธิการ.(2544).การเรียนรู้ตลอดชีวิต.กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- กรมวิชาการ,กระทรวงศึกษาธิการ (2543) หัวใจของการปฏิรูปศึกษาตามแนว พรบ.การศึกษา
แห่งชาติพ.ศ.2542. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและ
พนักงานวิชาชีพการตลาดบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).ม.ป.พ.
- กล้า ทองขาว. (2523). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
ถ่ายเอกสาร.
- กิตติ คุ่มชาติ. (2543). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
กรมสามัญ จังหวัดกำแพงเพชร.วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).กำแพงเพชร:
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติ แสงเทียนฉาย. (2531). การศึกษาระดับความท้อถอยของครู และสาเหตุในโรงเรียน
มัธยมศึกษา เขตการศึกษาที่ 7.ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกษม กลัดแพร. (2537). ความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาท
และความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี.ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร.
- เกษสุดา สองห้องนอก. (2542). การศึกษาปัญหา และวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่
สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร.
- คำนึง นกแก้ว. (2523). ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จตุพร เพ็งชัย . (2534). เอกสารคำสอนเรื่องสุขภาพจิต.มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- จารุวรรณ ศรีสว่าง. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูมัธยมศึกษา โรงเรียนสังกัด
กรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- จิตนา บิลมาศ และคนอื่นๆ. (2529). รายงานการวิจัยคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน.

กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

จินตนา มาพวง.(2520). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษาสาขาสังคมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิตรจิกานต์ สบายจิตร. (2542). สัมพันธภาพระหว่างครูประจำชั้นกับนักเรียน การรับรู้คุณค่าในตนเองและพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. รายงานการค้นคว้าอิสระ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม .ถ่ายเอกสาร.

จรรยา สุวรรณทัต. (2528). “เยาวชนไทยกับการมุ่งอนาคต”เยาวชนไทยกับสังคมไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (เอกสารประกอบการอภิปราย).

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

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2533). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงาน ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

จันทร์นา สุวรรณอาสน์. (2532). สุขภาพจิตของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

จำเนียร จวงตระกูล. (2531). การประเมินผลการปฏิบัติงาน.พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

จำรูญ พรหมสุวรรณ. (2533). การศึกษาความพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.

ฉลอง ภิรมย์รัตน์. (2521). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: ประจักษ์การพิมพ์.

ชมพูนุท พงษ์ศิริ. (2535). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว)กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร.

ชุลีกร โชติดี.(2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม.วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

ชูชาติ เป้าเจริญ. (2537). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

ชาติชาย หมั่นสมัค. (2542). การปรับตัวของนักศึกษาโครงการสมทบพิเศษ คณะวิทยาศาสตร์

- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ชานนท์ ปรี . (2535). ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างเขตภาคกลาง.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร.
- ชวนพิศ ทองทวี่. (2533). จิตวิทยาการเรียนการสอน. มหาสารคาม: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูมหาสารคาม.
- ชิดหทัย ผลานันท์. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร.
- ชิระวัฒน์ นิจนตร. (2526). สภาพเชิงจิต-สังคมในโรงเรียนกับสุขภาพจิตของนักเรียนวัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ณัศวดี จันทรฟอง .(2549). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวด้านการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนมัธยมประชาชนิเวศน์ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐสินี หาญกิตติชัย. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนครราชสีมา.สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจณปัจฉนิก. (2520). จริยธรรมของเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2524). ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวกับสุขภาพจิตและจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่น. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคนอื่นๆ. (2529). รายงานการวิจัยเรื่องควบคุมอิทธิพลสื่อมวลชนของครอบครัวกับจิตลักษณะที่สำคัญของเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถวิล ธาราโกษณ์; และศรีณย์ ดำริสุข. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- ทัศนา บุญทอง. (2533).”บุคลิกภาพกับการปฏิบัติวิชาชีพการพยาบาล.”เอกสารการสอนชุดประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล หน่วยที่ 1-8 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนีย์ จารุรัตน์จามร. (2536). ทัศนะของนักเรียนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 7. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมการศึกษา).

- พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- เทพวรรณ สิงห์บุตร. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างมุงอนาคต ความพึงพอใจในวิชาชีพพลศึกษา และเทคโนโลยีธุรกิจศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ธนา นิลชัยโกวิท; และคนอื่นๆ. (2539,มกราคม-มีนาคม).GHQ ฉบับภาษาไทย.วารสารจิตแพทย์แห่งประเทศไทย.41(1).
- ธีรศักดิ์ อัครบวร.(2544).ความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพเกตุ สุขสมเพียร. (2539). ความเชื่ออำนาจในตน ลักษณะมุงอนาคต และพฤติกรรมการทำงานของกำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.ถ่ายเอกสาร.
- นิกุล ประทีปพิชัย. (2540). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2524). รูปแบบของผลการเรียนในโรงเรียน. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). การสร้างเสริมลักษณะเพื่อการพัฒนาการทำงานราชการ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด.(พัฒนบริหารศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา แก้วเกตุทอง. (2533). ผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เรือนแก้ว.
- ปรินญา อังศุสิงห์. (2521). การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประดับ ชันทองทิพย์. (2539). ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดลพบุรี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.ถ่ายเอกสาร.
- ประพิน รินไธสง. (2529). สภาพที่มีผลต่อสุขภาพจิตของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประยุทธ์ เสรีเสถียร. (2539). “งานสุขภาพจิตในประเทศไทย,” ในจิตเวชศาสตร์.หน้า 443-444. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- ปลายมาศ ขุนภักดี. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ ส.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2534). สุขภาพจิตเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : บัณฑิตการพิมพ์.
- _____. (2530). สุขภาพจิตเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : บัณฑิตการพิมพ์.

- ฝน แสงสิงแก้ว. (2521). *สุขภาพจิตศึกษา*. กรุงเทพฯ: กองสุขภาพจิต.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์
- พนิดา สินสุวรรณ. (2527). *การเปรียบเทียบลักษณะมุ่งอนาคตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในสังคมศึกษาเรื่องปัญหาสิ่งแวดล้อมด้วยการสอนโดยใช้เทคนิคการพยากรณ์กับการสอนแบบบรรยาย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2529). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- พรทิพย์ ศรีตระกูล. (2541). *ผลการกลุ่มสัมพันธ์ต่อสุขภาพจิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- พรพรรณ คงประสิทธิ์. (2542). *บรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พัสนี สุขสาโรจน์. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องทางการได้ยิน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาประยูร สุขะใจ. (2548). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อปัญหาการเรียนภาษาอังกฤษของนิสิตคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วัดมหาธาตุ เขตพระนคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2514, 11 เมษายน). "แนวความคิดและเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน," *พัฒนาบริหารศาสตร์*. 201.
- มณฑนา มานะประสพสุข. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสายงานการสอน ในจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มันทนา แขวงโสภา. (2538). *สภาพแวดล้อมวิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ กระทรวงสาธารณสุข ในทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนี้ สังข์สุวรรณ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนิกร ประสาร. (2547). *ปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา*.

- ปริญญาณิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนา ประเสริฐสม. (2526). *การสร้างจิตลักษณะส่งเสริมอนามัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษา*. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งโรจน์ แสงคร้าม. (2532). *ความพึงพอใจในงานของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วรเทพ สวัสดิ์ และคนอื่นๆ. (2529). *คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2521). *การวางแผนและการพัฒนาสถานศึกษา*. สมุทรปราการ : ขนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา.
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2523). *ปัญหา ความจำเป็น แนวทางในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- วิจิตร อวาทกุล. (2538). *เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). *คำเฉลยเกี่ยวกับการแปลความหมาย: เรื่องง่ายๆที่บางครั้งก็พลาดได้*. ข่าวสารการวิจัยการศึกษา. 18(3): 9.
- วิไล พัวรักษา. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเบื่อหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิไลลักษณ์ นิบุญญากร. (2546). *การศึกษาเจตคติที่มีต่องานของพนักงานในบริษัทเอกชน*. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีระ ไชยศรีสุข. (2533). *สุขภาพจิต*. กรุงเทพฯ : แสงศิลป์การพิมพ์.
- วัลณี น้อยมณี. (2534). *ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยของครูโรงเรียนประถมศึกษา*. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วันทนา เจริญรัตนโชติ. (2545). *การศึกษาความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา กลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณ อภาอดุล. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณดี หมู่เย็น. (2544). *รูปแบบการสื่อสารในครอบครัวที่ส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนวัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วรรณภา ฌ สงขลา. (2530). บรรยากาตองค์กรกับควมพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์-ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เวทวิชญ์ เนียมอินทร์. (2542). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วัชรวิรา อินอ่อน. (2537). ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยในการปรับปรุงปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริินทร์ วงศ์สวัสดิ์. (2533). การศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์สิทธิ์ ชัดติยสุวรรณ. (2526). ตัวบ่งชี้ความแตกต่างในการปฏิบัติงานของครูตามแนวการใช้หลักสูตรประถมศึกษา 2521. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีธรรม ธนะภูมิ. (2535). พัฒนาการทางอารมณ์และบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2530). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เขารู้เรา). พิมพ์ครั้งที่ 4: กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน
- ศรีสมร พุ่มสอาด. (2530). การศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
- สมจิตร สุคนธ์สวัสดิ์. (2520). กรุงเทพมหานครกับการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยอนุเคราะห์ไทย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521, 31 พฤษภาคม). "อภิธานศัพท์การบริหาร," รายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 276(7).
- สมยศ นาวิการ. (2533). การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา.
- सानนท์ ฉายศรีศิริระ. (2522). องค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สารภี บำรุงวงศ์ .(2549). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู
เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร.ปริญญาโท. กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา).กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- สีมา สีมานนท์. (2522, 24 มีนาคม). “การประเมินผลการปฏิบัติงาน,” วารสารข้าราชการ. 56-63.
- สุชา จันทน์เอม. (2544). จิตวิทยาทั่วไป.พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- สุปรีย์ หิรัญโต. (2524). “การวางแผนด้านอาคารและสภาพแวดล้อม,” เอกสารการสอนชุดวิชาการ
วางแผนพัฒนาโรงเรียน หน่วยที่ 5. สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพัฒนา เดชาดิวงส์ ณ อยุธยา. (2541, 19 กรกฎาคม). “ชีวิตและสุขภาพผู้ได้บังคับบัญชาสมบูรณ์
แบบ,” เติลินิวส์.หน้า 24.
- สุภา มาลากุล ณ อยุธยา. (2537). สุขภาพจิต.พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- สุรชาติ ณ หนองคาย. (2529). “รายงานการวิจัยเรื่องพฤติกรรมและการเลือกตั้งของครูมัธยมศึกษาใน
เขตจังหวัดหนองคาย,” หนองคาย : ชมรมครูมัธยม หมวดวิชาสังคมศึกษา จังหวัด
หนองคาย. หนองคาย : ม.ป.ท.
- สุศักดิ์ อัครอารีกุล.(2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการทำงาน และวิธีเผชิญปัญหาในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนระดับประถมศึกษา.
ปริญญาโท.วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- สุพัฒนา เดชาดิวงส์ ณ อยุธยา. (2541). จิตวิทยาของสตรี. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- สุพัทธา สุภาพ. (2536). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่: เน้นพฤติกรรมมนุษย์.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมชาติ.
- สุภัทรา ปิณฑะแพทย์. (2542). พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : ภาควิชา
จิตวิทยาและการแนะแนว สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2541). สุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- เสาวภาคย์ ดีวาจา. (2528). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริม
การขายของบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2527). หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์กร. กรุงเทพฯ : แพร์พิทยา.
- เสนาะ ดีเยาว์. (2532). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2522). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สรवरักษ์ พุฒิกุทธิ์. (2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูป
การศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1.
ปริญญาโท. กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โสภิตา อันตนา. (2548).องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
สถานเทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

- มหาวิทยาลัยมหิดล.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- หทัยทิพย์ ควรสุมภา. (2525). *สุขภาพจิตของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- หทัยา มัทยาท. (2541). *ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานและปัจจัยทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำในโรงพยาบาลภาคตะวันออก*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อมร รักษาสัตย์. (2522). *“บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมประสิทธิภาพของข้าราชการ,” เอกสารประกอบการอภิปรายทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ : สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- อภิษฎา ดวงจันทร์. (2544). *การเปรียบเทียบผลของการใช้สถานการณ์จำลองและการเสริมทางบวกที่มีต่อความเฉลียวทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดเศวตฉัตร เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2532). *พฤติกรรมในระบบราชการ*. กรุงเทพฯ : เอกสารการศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.อัดสำเนา.
- อารมณ จินดาพันธ์. (2536). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารี พันธุ์มณี. (2544). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : ไบใหม่.
- อำนวย แสงสว่าง. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.
- อุโฆษ ปิ่นสุวรรณ. (2523). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของครูอาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุบล ภัสระ. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุมาพร วิโรจน์รัตน์. (2544). *สุขภาพจิตและปัญหาการปฏิบัติงานของครู อาจารย์*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2533). *ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Beach,Dale S. (1980). *Personnel : The Management of People at Work*. New York : MacMilan.

Duxbury ;& Higgins. (1992). *“Gender Differences in Work-Family Conflict,” Journal of Applied*

Psychology. 76Z1x : 60-74.

- Fiedler , Fred E. ;& J.E.Garcia. (1987). *New Approaches to Effective Leadership Cognitive Resources and Organizational Performance*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Foeman, Sue R. (1988). "*Supervisory Performance and the Relationship to Organizational*
- Glisson ;& Durick. (1988). "*predictors of job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations,*" *Administrative Science Quarterly*.
- Haussman, R.K. ;et al. (1976). *Monitoring Quality of Nursing Care : Part 2. Assessment and Study of Correlates*. DHEN publ. HRA, Washington. D.C. V.S. Government Printing Office.
- Katz, Daniel., & Kahn, Robert L. (1978). *The Social Psychology of Organization*. New York : John Willey & Son.
- Mischel,W. (1974). *Processy in Delay of Gratification in L. Berkowitz (ed.)*. Advance in Experimental Social Psychology. Vol.7. New York : Academic Press.
- Wayne, Mondy R. and Robert M. noe. (1990). *Human Resource Management*. United States of America : Allyn and Bacon.
- Wright, D. (1975). *The Psychology of Moral Behavior*. Middlesex, London : Penquin Books Ltd.

ภาคผนวก ก:
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/ 7508

(สำเนา)

บัณฑิตวิทยาลัย

ครุฑ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 ธันวาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง

เนื่องด้วย ณิชากร พยุงแสนกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมี อาจารย์พาสนา จุฬรัตน์ และ รองศาสตราจารย์เวหนิ กรีทอง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวณิชากร พยุงแสนกุล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2644-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-914-4643

(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ครูท

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/ 7507

วันที่ 13 ธันวาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย ณิชากร พยุงแสนกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมี อาจารย์พาสนา จุลรัตน์ และ รองศาสตราจารย์เวอร์นี กรีทอง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวณิชากร พยุงแสนกุล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/ 7999

(สำเนา)

บัณฑิตวิทยาลัย

ครุฑ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

26 ธันวาคม 2550

เรื่อง ขออนุมัติเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

เนื่องด้วย นางสาวนิชากร พยุงแสนกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทธไธสง จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมี อาจารย์พาสณา จุลรัตน์ และ รองศาสตราจารย์เวรณี กรีทอง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนอำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ จำนวน 100 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทธไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนิชากร พยุงแสนกุล ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2644-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-914-4643

ที่ ศธ 0519.12/ 0376

(สำเนา)

บัณฑิตวิทยาลัย

ครุฑ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

11 มกราคม 2551

เรื่อง ขอมูลอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

เนื่องด้วย นางสาวณิชกร พยุงแสนกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมี อาจารย์พาสณา จุลรัตน์ และ รองศาสตราจารย์เวณี กรีทอง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพุทไธสง จำนวน 316 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

จึงเรียนมาเพื่อขอมูลอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวณิชกร พยุงแสนกุล ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2644-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-914-4643

ภาคผนวก ข:
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บัณฑิตที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทธไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1.แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบัณฑิตที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทธไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 11 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

ตอนที่ 6 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบในครอบครัว

ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

ตอนที่ 11 แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู

ตอนที่ 11.1 แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูจากการประเมินตนเอง

ตอนที่ 11.2 แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากที่สุด

4. ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะใช้ข้อมูลของท่านเพื่อประโยชน์ในการทำวิจัยเท่านั้น และจะไม่มีผลเสียหายใดๆต่อท่านทั้งสิ้น ซึ่งคำตอบจะเป็นความลับและเสนอวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือนำตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวณิชากร พยุงแสนกุล

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของท่าน เมื่ออ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความและเติมข้อความในช่องว่าง..... ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() หญิง

() ชาย

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุราชการ.....ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตประจำวันของท่าน โปรดพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้ ข้อความใดตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติมาก หรือน้อยเพียงใด และให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ข้าพเจ้าคิดว่าเวลาช่างผ่านไปรวดเร็ว จนไม่สามารถทำสิ่งที่ข้าพเจ้าตั้งใจไว้ได้					
2	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวเพื่อรอรับบริการ เช่น ธนาคาร หรือที่ทำการไปรษณีย์ เป็นต้น					
3	ข้าพเจ้าไม่ชอบให้มีใครหรืออะไรมาขัดจังหวะการทำงานของข้าพเจ้า					
4	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นการเสียเวลา ถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านค้าที่มีลูกค้าแน่น					
5	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจถ้างานของข้าพเจ้าดำเนินไปอย่างล่าช้า					
6	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะต้องทำสิ่งต่างๆ อย่างรวดเร็ว เพื่อแข่งขันกับเวลา					
7	ข้าพเจ้าคิดว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจข้าพเจ้า					
8	ข้าพเจ้ารู้สึกโมโหถ้ามีคนมาขัดจังหวะ เวลาที่ข้าพเจ้าไม่สามารถทำสิ่งที่ข้าพเจ้าตั้งใจไว้					
9	ข้าพเจ้ารู้สึกทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่างขอไปที					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
10	เมื่อข้าพเจ้าต้องทำในสิ่งซ้ำซาก ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิด					
11	เพื่อนส่วนใหญ่เห็นว่าข้าพเจ้าเป็นคนจริงจังกับการทำงาน					
12	ข้าพเจ้าเป็นคนไม่ยอมเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูดเพื่อเจ้อ					
13	เมื่อข้าพเจ้ากำลังฟังคนพูดเรื่องไร้สาระ ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อและหาทางเลี้ยวออกมา					
14	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงคำตอบเดียว โดยพิจารณาจากสุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

แบบคัดกรองสุขภาพจิต

ในระยะที่ผ่านมาท่าน....

1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ก่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
2. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ก่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
3. รู้สึกทรุดโทรมและสุขภาพไม่ดี
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ก่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
4. รู้สึกไม่สบาย
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ก่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
5. เจ็บหรือปวดบริเวณศีรษะ
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ก่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
6. รู้สึกตึงคล้ายมีแรงกดที่ศีรษะ
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ก่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
7. สามารถมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ได้
() ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
8. รู้สึกว่าตนจะเป็นลมหมดสติไปในที่สาธารณะ
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ก่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
9. มีอาการวูบร้อนหรือหนาว
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ก่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
10. มีเหงื่อออกมาก
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ก่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
11. ตื่นเช้ากว่าปกติและหลับต่อไม่ได้
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ก่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
12. หลังจากตื่นนอนแล้วรู้สึกนอนไม่เต็มอิ่ม
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ก่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
13. รู้สึกเพลียมาก และไม่มีแรงแม้แต่จะกินอาหาร
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ก่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

14. นอนไม่หลับเพราะกังวลใจ
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
15. รู้สึกตื่นตัวและความคิดว่องไว
 () ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
16. รู้สึกมีกำลังวังชา
 () ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
17. เมื่อเข้านอนใช้เวลา นานกว่าจะหลับได้
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
18. ไม่สามารถหลับได้สนิทหลังจากหลับแล้ว
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
19. ผื่นไม่ดีหรือน้ำกัลลว
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
20. มีอาการกระสับกระส่ายหลับไม่สนิท
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
21. หออะไรทำและทำให้ตนเองไม่มีเวลาว่างได้
 () มากกว่าปกติ () เหมือนปกติ () ค่อนข้างน้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
22. ทำอะไรช้ากว่าปกติ
 () เร็วกว่าปกติ () เหมือนปกติ () ช้ากว่าปกติ () ช้ากว่าปกติมาก
23. รู้สึกขาดความสนใจในกิจกรรมที่เคยทำตามปกติ
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
24. ปล่อยปลละเลย ไม่สนใจรูปร่างหน้าตาของตนเอง
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
25. พิถีพิถันกับการแต่งตัวน้อยลง
 () พิถีพิถันมากกว่าปกติ () เท่าๆ ปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
26. ออกไปนอกบ้านบ่อยเท่าที่เคย
 () มากกว่าปกติ () เท่าปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
27. จัดการกับสิ่งต่างๆ ได้ดี พอๆ กับคนส่วนใหญ่ที่อยู่ในสภาพเดียวกับท่าน
 () ดีกว่ามาก () ดีพอๆ กัน () ค่อนข้างน้อยกว่า () น้อยกว่ามาก
28. รู้สึกว่าโดยทั่วไปแล้วทำอะไรๆ ได้ดี
 () ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
29. ไปทำงานหรือทำงานบ้านสาย
 () ไม่สายเลย () ไม่สายกว่าปกติ () ค่อนข้างสายกว่าปกติ () สายกว่าปกติมาก
30. พอใจกับการทำงานที่ลุล่วงไป

- () มากกว่าปกติ () เท่าปกติ () 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 () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
35. รู้สึกว่าได้ทำตัวให้เป็นประโยชน์ในเรื่องต่างๆ
() มากกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
36. รู้สึกว่าสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆได้
() มากกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
37. รู้สึกว่าตนเองไม่สามารถที่จะเริ่มทำอะไรได้เลย
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
38. จะทำอะไรก็รู้สึกหวาดกลัวไปหมด
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
39. รู้สึกตึงเครียดอยู่ตลอดเวลา
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
40. รู้สึกว่าไม่สามารถที่จะเอาชนะความลำบากต่างๆได้
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
41. รู้สึกว่าชีวิตต้องดิ้นรนอยู่ตลอดเวลา
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
42. สามารถมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้
() มากกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
43. มองอะไรเคร่งเครียดไปหมด
() มากกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
44. รู้สึกหงุดหงิด อารมณ์ไม่ดี
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
45. รู้สึกกลัวหรือตกใจ โดยไม่มีเหตุผลสมควร
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
46. สามารถที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆของตนเองได้
() ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก

47. รู้สึกเรื่องต่างๆทั้บถมจนรับไม่ไหว
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
48. มีความรู้สึกว่คนรอบข้างจับตามองคุณอยู่
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
49. รู้สึกไม่มีความสุข และเศร้าหมอง
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
50. รู้สึกเสียความมั่นใจในตนเองไป
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
51. คิดว่าตนเองเป็นคนไร้ค่า
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
52. รู้สึกว่ชีวิตนี้หมดหวังโดยสิ้นเชิง
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
53. รู้สึกมีความหวังในอนาคตของตนเอง
 () มากกว่าปกติ () เท่าปกติ () น้อยกว่าปกติ () มีความหวังน้อยมาก
54. รู้สึกมีความสุขดีตามสมควรเมื่อดูโดยรวมๆ
 () มากกว่าปกติ () เท่าๆ ปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก
55. รู้สึกกระวนกระวายและเครียดอยู่ตลอดเวลา
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
56. รู้สึกไม่คุ้มค่าที่จะมีชีวิตอยู่ต่อไป
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
57. คิดว่มีความเป็นไปได้ที่จะอยากจบชีวิตตนเอง
 () ไม่อย่างแนนอน () ไม่คิดว่เป็ขอย่างนั้น () มีอยู่บ้างเหมือนกัน () มีแน่ๆ
58. รู้สึกว่บางครั้งทำอะไรไม่ได้เลย เพราะประสาทตึงเครียดมาก
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
59. พบว่ตนเองรู้สึกอยากตายไปให้พ้นๆ
 () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
60. พบว่มีความรู้สึกที่อากจะทำลายชีวิตตนเอง เข้ามาอยู่ในความคิดเสมอๆ
 () ไม่อย่างแนนอน () ไม่คิดว่เป็นอย่างนั้น () มีอยู่บ้างเหมือนกัน () มีแน่ๆ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู

1.ด้านความคิด

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยบ้างไม่เห็นด้วยบ้าง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะไม่เห็นด้วยมาก
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
1	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง					
2	อาชีพครูเป็นอาชีพที่เสียสละ					
3	อาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าเบื่อ					
4	เมื่อเปรียบเทียบกับงานข้าราชการอื่น ๆ งาน ของครูเป็นงานที่คนทั่วไปเห็นความสำคัญน้อย					
5	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ไม่ต้องมีความ กระตือรือร้น					
6	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับความนิยมนจากชนรุ่น หลังมาก					
7	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ไม่น่าภูมิใจ					
8	การกระทำตนเป็นแบบอย่างแก่ศิษย์เป็นเรื่อง ยากเกินกว่าครูในยุคปัจจุบันสามารถปฏิบัติได้					
9	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีคุณค่าต่อสังคม					
10	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ					

2. ด้านความรู้สึก

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

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

ข้อ ที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนครูในโรงเรียนนี้					
2	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่โรงเรียนของข้าพเจ้ามีสวัสดิการเพียงพอ					
3	ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้สอนโรงเรียนนี้					
4	ข้าพเจ้าภูมิใจที่ทำให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง					
5	งานที่ทำอยู่ไม่เหมาะสมกับข้าพเจ้า					
6	ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้เป็นครู					
7	ข้าพเจ้ารู้สึกท้อถอยที่จะทำหน้าที่ครูให้ครบถ้วน					
8	ข้าพเจ้าเบื่อที่ต้องคอยพัฒนาตนเองทางการศึกษาไม่ให้ล้าสมัย					

3. ด้านแนวโน้มที่แสดงพฤติกรรม

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาว่า

- เป็นประจำ หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านทำเป็นประจำ
 บ่อยครั้ง หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านทำเกือบเป็นประจำ
 บางครั้ง หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างไม่บ่อยนัก
 นานๆ ครั้ง หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้ง
 น้อยครั้งที่สุด หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้งมากจนเกือบไม่ตรงเลย

ข้อ ที่	ข้อความ	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นา นๆ ครั้ง	น้อยครั้ง ที่สุด
1	ข้าพเจ้าค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับการศึกษาใหม่ๆให้กับตนเองเสมอ					
2	เมื่อข้าพเจ้าพบนักเรียนที่ประพฤติผิดไม่ว่าในสถานที่ใดก็ตาม ข้าพเจ้าจะตักเตือน แก้ไขในทันที					
3	ข้าพเจ้าหาแหล่งความรู้ที่นอกเหนือจากตำราที่สอนมาใช้ประกอบวิชาที่สอน					
4	ข้าพเจ้าดูแลสุขภาพแก่ผู้เรียนเมื่อเจ็บป่วย					
5	ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ					
6	ข้าพเจ้ากลับบ้านช้าเพราะต้องสะสมงานให้เสร็จเรียบร้อย					
7	ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารที่เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อมาพัฒนาตัวเอง					
8	ข้าพเจ้าปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ข้าพเจ้าทำงานให้ผ่านไปแต่ละวันเท่านั้น					
2	ข้าพเจ้าไม่ชอบวางแผนการทำงานเพราะ สถานการณ์ไม่เป็นไปตามแผน					
3	เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด ข้าพเจ้าไม่มี กำลังใจทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายอีก เพราะ กลัวความผิดซ้ำ					
4	ก่อนทำงาน ข้าพเจ้าวางแผนทุกอย่างไว้ล่วงหน้า					
5	ข้าพเจ้าไม่ทราบว่าจะต้องทำอะไรถึงจะได้สิ่งที่ ต้องการ					
6	ข้าพเจ้าจะเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ให้พร้อมอยู่ ตลอดเวลา					
7	ข้าพเจ้าไม่เคยคิดถึงเรื่องงานในวันหยุดเลย					
8	ข้าพเจ้าทุ่มเทความสามารถให้กับการทำงาน อย่างเต็มที่					
9	ข้าพเจ้าพยายามหาโอกาสเรียนต่อให้สูง เพื่อ ความก้าวหน้าในการทำงาน					
10	ข้าพเจ้าพยายามชวนชวชวยหาความรู้ ความ ชำนาญ เกี่ยวกับงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่					
11	ข้าพเจ้ามักทำงานไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด					
12	ข้าพเจ้าคิดลาออกจากอาชีพครูเพราะเบื่อการ ทำงาน					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการประเมินความรับผิดชอบในครอบครัว

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับ

ข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ข้าพเจ้าเป็นผู้รับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายทุกอย่างภายในบ้าน					
2	ข้าพเจ้าส่งเสริมสุขภาพสมาชิกในครอบครัวของข้าพเจ้า					
3	เมื่อครอบครัวของข้าพเจ้ามีภาระหนี้สินใดๆ ข้าพเจ้าจะมีส่วนในการรับผิดชอบหนี้สินนั้นๆ ด้วยเสมอ					
4	ข้าพเจ้าเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องการศึกษาให้แก่สมาชิกในครอบครัว					
5	ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการดูแลสุขภาพสมาชิกในครอบครัวของข้าพเจ้า					
6	ข้าพเจ้าต้องซื้อสิ่งของอุปโภค-บริโภคให้แก่ครอบครัวของข้าพเจ้าเสมอ					
7	ข้าพเจ้ามีรายจ่ายในครอบครัวมากกว่ารายได้ที่ได้รับ					
8	ข้าพเจ้าจำเป็นต้องมีของขวัญให้แก่สมาชิกในครอบครัวในวันสำคัญหรือตามความเหมาะสม					
9	ข้าพเจ้าต้องคอยแก้ปัญหาให้กับสมาชิกในครอบครัว					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับ

ข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ห้องเรียน อาคาร สถานที่ ห้องเรียนมีอากาศถ่ายเทสะดวก					
2	บรรยากาศในห้องเรียนปราศจากเสียงรบกวน					
3	ห้องเรียนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน					
4	ห้องเรียนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
5	ห้องน้ำในหน่วยงานของข้าพเจ้าสะอาดถูก สุขอนามัย					
6	ห้องเรียนมีความสะอาด					
7	วัสดุอุปกรณ์ อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพที่ดี เหมาะสมกับการใช้งาน					
8	วัสดุและอุปกรณ์การเรียนมีไม่เพียงพอกับ จำนวนนักเรียน					
9	วัสดุและอุปกรณ์การเรียนสามารถเบิกใช้ได้ รวดเร็ว					
10	โรงเรียนมีอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย					
11	โต๊ะ-เก้าอี้ในห้องเรียนมีสภาพเหมาะสมกับ การใช้งาน					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับ

ข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อผู้บังคับบัญชา ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย					
2	ข้าพเจ้ามีสมาธิมากระหว่างการปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชา					
3	ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการพบปะผู้บังคับบัญชา					
4	ข้าพเจ้าเอาใจใส่ในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
5	ข้าพเจ้ามีความมั่นใจขณะปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
6	ข้าพเจ้าไม่ใส่ใจคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา					
7	การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อข้าราชการครู ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของข้าพเจ้า					
8	ผู้บังคับบัญชาแสดงท่าทีที่ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นกันเอง					
9	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของข้าพเจ้า					
10	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในตัวข้าพเจ้า					
11	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
12	ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการ พิจารณาความดีความชอบแก่ข้าพเจ้า					
13	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ข้าพเจ้ามี ความก้าวหน้า					
14	ผู้บังคับบัญชามีน้ำใจพร้อมที่จะช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
15	เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาให้ โอกาสแก่ข้าพเจ้าได้แก้ไข					
16	ผู้บังคับบัญชาไม่มีความเด็ดขาดในการสั่งงาน					
17	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับฟังที่ดี เมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการระบายความในใจ					
18	ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจในปัญหาความ เดือดร้อนของข้าพเจ้า					

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับ

ข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ข้าพเจ้ายินดีให้คำแนะนำในการทำงานเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการคำแนะนำ					
2	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีน้ำใจแก่กันและกัน					
3	ข้าพเจ้าไม่มีโอกาสร่วมทำกิจกรรม พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน					
4	ข้าพเจ้ารู้สึกมีไมตรีจิตกับเพื่อนร่วมงาน					
5	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในการทำงาน					
6	ข้าพเจ้ามีอุปสรรคในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน					
7	ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจที่มีโอกาสได้ใกล้ชิดและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
8	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า					
9	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของข้าพเจ้าสนิทสนมเป็นกันเอง					
10	เมื่อข้าพเจ้ามีกิจธุระเร่งด่วน เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานแทนกันได้					
11	เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
12	เพื่อนร่วมงานชอบพูดจาเสียดสีข้าพเจ้าขณะปฏิบัติงาน					
13	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี					
14	ข้าพเจ้าไม่ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
15	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานปรึกษาปัญหาส่วนตัวกันได้					

ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับ

ข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	การปฏิบัติตนของข้าราชการครูต่อนักเรียน ข้าพเจ้ารับฟังเหตุผลของนักเรียน					
2	ข้าพเจ้าไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถามใน สิ่งที่ไม่เข้าใจหลังการเรียนการสอน					
3	ข้าพเจ้าให้กำลังใจนักเรียนทุกคน โดยไม่ เลือกที่รักมักที่ชัง					
4	ข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเองกับนักเรียน					
5	ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่นักเรียน					
6	ข้าพเจ้าไม่ให้กำลังใจนักเรียนเมื่อมีปัญหา					
7	การปฏิบัติตนของนักเรียนต่อข้าราชการครู นักเรียนตั้งใจเรียนตลอดเวลาที่เรียนในห้องเรียน					
8	นักเรียนมักทักทายข้าพเจ้าทุกครั้ง ไม่ว่าจะ อยู่ในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียน					
9	นักเรียนขาดความเคารพข้าพเจ้า					
10	นักเรียนช่วยเหลือข้าพเจ้าทุกครั้งเมื่อมีโอกาส เช่น ช่วยถืออุปกรณ์การสอน					
11	เมื่อนักเรียนเห็นข้าพเจ้าผ่านมา นักเรียนมัก เดินเลี้ยวไปทางอื่น					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
12	นักเรียนไม่กล้าเข้ามาปรึกษาปัญหาต่างๆ กับ ข้าพเจ้า					
13	นักเรียนสามารถซักถามปัญหาการเรียนกับ ข้าพเจ้านอกห้องเรียนได้					

ตอนที่ 11 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู

ตอนที่ 11.1 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของท่าน กรุณาอ่านข้อความในแบบสอบถามนี้อย่างละเอียดแล้วตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมายเท่านั้น โดยมีหลักเกณฑ์การเลือกดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ด้านปฏิบัติการสอน ข้าพเจ้ายกตัวอย่างประกอบการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนดียิ่งขึ้น					
2	ข้าพเจ้านำความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของนักเรียนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสอน					
3	ข้าพเจ้ากำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร					
4	ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่พัฒนาความสามารถของนักเรียนได้อย่างมีขั้นตอน					
5	ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล					
6	ข้าพเจ้าใช้แผนการสอนที่เน้นกิจกรรมมีส่วนร่วมให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง					
7	ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นทักษะกระบวนการตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
8	ข้าพเจ้าปรับปรุงและพัฒนาแผนการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถของนักเรียน					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
9	ข้าพเจ้าไม่ค่อยได้ใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน					
10	ข้าพเจ้าใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายโดยเน้นการลงมือปฏิบัติจริง					
11	ข้าพเจ้าไม่เคยผลิตสื่อการสอนใหม่ๆขึ้นมาใช้เลย					
12	ข้าพเจ้าผลิตเอกสาร ใบงาน ประกอบการเรียนการสอน					
13	ข้าพเจ้าให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ					
14	ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ค้นคว้าหาความรู้และสรุปความคิดรวบยอดด้วยตนเอง					
15	ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้และความพร้อมของนักเรียน					
16	ด้านการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ข้าพเจ้าพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และสื่อต่างๆ					
17	ข้าพเจ้าเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่นักเรียนทุกเรื่อง					
18	ข้าพเจ้าไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรหรือชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู					
19	ข้าพเจ้ายินดีปรับปรุงการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะที่มีเหตุผลของเพื่อนร่วมงาน					
20	ข้าพเจ้าเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆของชุมชน					
21	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาชุมชนโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก					
22	ข้าพเจ้าแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและทันต่อเหตุการณ์เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน					
23	ข้าพเจ้าวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารทางการศึกษาและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
24	ข้าพเจ้าไม่สามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารทางการศึกษาได้					
25	ข้าพเจ้าไม่สามารถเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่นักเรียนได้ในทุกเรื่อง					
	ด้านการพัฒนานักเรียน					
26	ข้าพเจ้าไม่ได้จัดให้มีการสอนซ่อมเสริม					
27	ข้าพเจ้าให้นักเรียนได้เรียนตามความสนใจ ความถนัด โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบ					
28	ข้าพเจ้าไม่สามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนมาวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับผู้เรียน					
29	ข้าพเจ้ารายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
30	ข้าพเจ้ารายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นรายกลุ่ม					
31	ข้าพเจ้าให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในสังคมและชุมชน					
32	ข้าพเจ้าใช้ชุมชนเป็นแหล่งการเรียนรู้					
33	ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ศึกษานอกสถานที่					

ตอนที่ 11.2 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูด้วยวิธีการประเมินผลการทำงานโดยผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ท่าน กรุณาอ่านข้อความในแบบสอบถามอย่างละเอียดแล้วตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุดเพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมายเท่านั้น โดยมีหลักเกณฑ์การเลือกดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ด้านปฏิบัติการสอน ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ายกตัวอย่าง ประกอบการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียน เข้าใจบทเรียนดียิ่งขึ้น					
2	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าขาดการกำหนด จุดประสงค์การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ หลักสูตร					
3	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนที่พัฒนาความสามารถของนักเรียน ได้อย่างมีขั้นตอน					
4	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจัดกิจกรรมการเรียนการ สอนที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล					
5	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่ใช้แผนการสอนที่ เน้นกิจกรรมมีส่วนร่วมให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง					
6	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการตาม วัตถุประสงค์ของหลักสูตร					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
7	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าปรับปรุงและพัฒนาแผนการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถของนักเรียน					
8	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่ค่อยได้ใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน					
9	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง					
10	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่เคยผลิตสื่อการสอนใหม่ๆขึ้นมาใช้เลย					
11	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าผลิตเอกสาร ใบงานประกอบการเรียนการสอน					
12	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ					
13	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ค้นคว้าหาความรู้และสรุปความคิดรวบยอดด้วยตนเอง					
14	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้และความพร้อมของนักเรียน					
15	ด้านการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากเอกสารตำรา และสื่อต่างๆ					
16	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาชีพครูเป็นประจำ					
17	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่นักเรียนทุกเรื่อง					
18	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรหรือชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
19	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าปฏิบัติงานอย่าง สร้างสรรค์โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม					
20	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ายินดีปรับปรุงการ ปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะที่มีเหตุผลของเพื่อน ร่วมงาน					
21	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการ วางแผนพัฒนาชุมชนโดยยึดถือประโยชน์ ส่วนรวมเป็นหลัก					
22	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสารทางการศึกษาและนำมาใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน					
23	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่สามารถ ให้บริการข้อมูลข่าวสารทางการศึกษาได้					
24	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่สามารถเป็นที่ ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่นักเรียนได้ในทุกเรื่อง					
ด้านการพัฒนานักเรียน						
25	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจัดกิจกรรมสร้าง นิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานแก่นักเรียน					
26	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่ได้จัดให้มีการ สอนซ่อมเสริม					
27	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับ ผู้เรียนมาใช้วางแผนเพื่อแก้ปัญหาให้กับผู้เรียน					
28	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้นักเรียนได้เรียน ตามความสนใจ ความถนัด โดยใช้กิจกรรมการ เรียนรู้หลายรูปแบบ					
29	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ารายงานผลการ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
30	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ารายงานผลการ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นรายกลุ่ม					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
31	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในสังคมและชุมชน					
32	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าใช้ท้องถิ่นและรอบบริเวณโรงเรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้					
33	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าใช้ชุมชนเป็นแหล่งการเรียนรู้					

**รายชื่อโรงเรียนและจำนวนข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน
อำเภอพุทธไธสง จังหวัดบุรีรัมย์**

ชื่อโรงเรียน	ข้าราชการครูชาย	ข้าราชการครูหญิง	ผู้บังคับบัญชา	รวม
1.อนุบาลพุทธไธสง	9	31	2	42
2.บ้านแดง	4	3	2	9
3.ท่าเยี่ยม	11	10	2	24
4.ตงศิริ	3	3	2	8
5.ธรรมประสิทธิ์	3	2	2	7
6.วัดสระบัว	9	14	2	25
7.บ้านเป่า	2	3	2	7
8.วัดสุวรรณาราม	3	4	2	9
9.บ้านคูณ	7	7	2	16
10.วัดหงษ์	2	7	2	11
11.วังบัว	7	3	2	11
12.เพี้ยแก้ว	7	7	2	17
13.เทพรังสรรค์	4	5	2	11
14.ดอนตูม	4	3	2	9
15.ยางนกคู่	4	2	2	8
16.บ้านแคน	7	8	2	17
17.บ้านซาด	6	2	2	10
18.ชุมชนบ้านหายโศก	7	11	2	20
19.บ้านปุงเปา	5	12	2	19
20.วัดวรดิษฐ์	2	3	2	7
21.บ้านข่อย	4	4	2	10
22.บ้านดอน	2	6	2	10
23.บ้านจาน	3	5	2	9
รวม	115	155	46	316

ภาคผนวก ค:
คุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 6 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	5.628
2	7.916
3	8.181
4	8.208
5	5.492
6	4.036
7	7.904
8	6.016
9	8.071
10	7.742
11	6.127
12	4.591
13	7.235
14	5.175

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8574

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบเจตคติต่อวิชาชีพครู

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	3.876
2	4.312
3	3.049
4	7.682
5	3.917
6	3.561
7	5.820
8	12.522
9	5.308
10	3.279
11	7.466
12	9.379
13	14.663
14	4.888
15	9.984
16	3.200
17	7.466
18	8.168
19	7.419
20	4.188
21	8.878
22	17.538
23	5.360
24	6.164
25	2.198
26	4.122

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8653

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	5.359
2	7.311
3	5.865
4	4.425
5	6.610
6	10.516
7	5.758
8	4.892
9	5.008
10	3.698
11	10.378
12	4.686

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7193

ตาราง9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	9.352
2	9.654
3	4.068
4	2.789
5	3.697
6	16.125
7	6.774
8	7.030
9	6.498

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7286

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะกายภาพในที่ทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.608
2	10.407
3	2.174
4	8.447
5	12.267
6	9.257
7	10.139
8	6.974
9	6.609
10	7.596
11	10.441

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8735

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครู
กับผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	4.072
2	3.178
3	2.520
4	3.505
5	4.654
6	2.605
7	4.424
8	3.987
9	3.351
10	3.977
11	5.762
12	8.067
13	9.618
14	9.618
15	7.886
16	7.057
17	8.285
18	10.703

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8846

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครู
กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	5.767
2	5.767
3	8.713
4	7.999
5	13.817
6	10.381
7	7.999
8	6.510
9	5.194
10	14.912
11	14.912
12	7.620
13	13.578
14	17.550
15	4.654

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8635

ตาราง 13 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครู
กับนักเรียน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	14.692
2	7.515
3	3.371
4	2.195
5	3.371
6	5.808
7	7.372
8	6.843
9	3.125
10	6.453
11	3.537
12	3.537
13	4.980

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7522

ตาราง 14 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานของ
ข้าราชการครูจากการประเมินตนเอง

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	12.398
2	8.123
3	6.234
4	11.315
5	4.120
6	7.648
7	7.648
8	7.411
9	8.270
10	12.419
11	7.093
12	5.758
13	2.692
14	10.184
15	9.719
16	12.398
17	21.365
18	2.579
19	14.958
20	4.667
21	4.577
22	3.510
23	2.188
24	1.447
25	3.693
26	17.048
27	3.940

ตาราง 14 (ต่อ) แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูจากการประเมินตนเอง

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
28	4.876
29	5.286
30	4.844
31	11.310
32	5.461
33	9.024

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9384

ตาราง 15 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานของ
ข้าราชการครูจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	3.556
2	2.597
3	5.503
4	7.987
5	4.644
6	6.874
7	5.020
8	4.793
9	5.797
10	3.290
11	2.688
12	2.210
13	3.902
14	3.556
15	4.192
16	6.874
17	4.197
18	5.250
19	3.819
20	3.151
21	5.155
22	5.729
23	5.020
24	5.250
25	6.874
26	4.696
27	9.165

ตาราง 15 (ต่อ) แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูจากการประเมินตนเอง

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
28	4.197
29	5.020
30	4.401
31	5.797
32	3.883
33	3.883

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9448

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	ณิชากร พยุงแสนกุล
วันเดือนปีเกิด	15 ธันวาคม พ.ศ. 2526
สถานที่เกิด	อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	24 หมู่ 12 ต.หายโศก อ.พุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ 31120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	-
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	-
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	ประถมศึกษา จากโรงเรียนชุมชนบ้านหายโศก จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2545	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2549	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การแนะแนว) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2550	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารรัฐกิจและกฎหมาย) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2551	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร