

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู
โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ
กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
สุวิชา บัวผุด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มีนาคม 2550

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู
โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ
กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
สุวิชา บัวผุด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มีนาคม 2550
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์เวณี กรีทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ กรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ซึ่งให้ความรักความเมตตาแก่ศิษย์ พร้อมทั้งกรุณาให้คำปรึกษา แนวคิด และข้อเสนอแนะ รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยระลึกถึงในพระคุณของท่านอาจารย์เป็นอย่างยิ่งที่ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ดำเนินการได้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้เป็นด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์เวณี กรีทอง อาจารย์นันทวิทย์ ผ่ามหานาคะ และรองผู้อำนวยการเขาวงกต เสนา รองผู้อำนวยการโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้คำแนะนำต่างๆ แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการนพดล โกสุม ผู้อำนวยการโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลข้าราชการครู

ขอขอบคุณนางสาวพวงรัตน์ บำรุงพันธ์ นางสาวนาตยา ทับแก้ว และเพื่อนๆ วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา (ภาคพิเศษ) ทุกคน ที่เป็นกำลังใจด้วยดีมาโดยตลอด

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และผู้ปกครองที่ให้การสนับสนุนการเรียน และให้ทุนการศึกษา ตลอดจนให้ความรัก ความเมตตา ความห่วงใย และให้กำลังใจกับผู้วิจัยด้วยดีมาตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำการวิจัย

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยมอบแด่บิดา มารดา ซึ่งเป็นที่เคารพยิ่ง และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

สุวิชา บัวผุด

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	8
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ.....	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ.....	10
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ.....	15
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	16
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	16
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม.....	44
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	49
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
ผลการศึกษาค้นคว้า.....	68
 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	73
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	73
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	73
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	74
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	76
อภิปรายผล.....	77
ข้อเสนอแนะ.....	88
 บรรณานุกรม.....	90
 ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	99
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือ.....	116
 ประวัติย่อผู้วิจัย.....	126

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนร้อยละของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม จำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส และรายได้.....	68
2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครู จำแนกตามอายุ บุคลิกภาพ ลักษณะทางการกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร โรงเรียน ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน และความรับผิดชอบ ในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษาเจริญ กรุงเทพมหานคร.....	69
3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบ ในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม.....	71
4 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ปัญหาความ รับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม.....	72
5 แสดงปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบข้าราชการครู.....	73
6 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	117
7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามลักษณะทางการกายภาพในที่ทำงาน	118
8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับ ผู้บริหารโรงเรียน.....	119
9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามความร่วมมือในการทำงานของ เพื่อนร่วมงาน.....	120
10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน...	121
11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามงบประมาณในการทำงาน.....	122
12 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างครู กับผู้บริหารโรงเรียน.....	123
13 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	124
14 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน.....	125

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู
โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ
กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
สุวิชา บัวผุด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มีนาคม 2550

สุวิชา บัวผุด. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
จันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร..* สารนิพนธ์ กศม.
(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ปัจจัยที่ศึกษาแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้าน
ส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ จำนวนชั่วโมงสอน รายได้ บุคลิกภาพ และ
ทัศนคติต่อการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว และปัจจัยด้าน
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สวัสดิการในการทำงาน
งบประมาณในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน และความร่วมมือในการ
ทำงานของเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ปีการศึกษา 2549
จำนวน 114 คน เป็นข้าราชการชาย 33 คน และข้าราชการหญิง 81 คน เครื่องมือที่ใช้ใน
การศึกษาค้นคว้าเป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู
โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู
โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 มี 7 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพสมรส : โสด(X_4) สถานภาพสมรส : หม้าย (X_6) บุคลิกภาพ
(X_{10}) ทัศนคติต่อการทำงาน (X_{11}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_{12}) สัมพันธภาพระหว่างครู
กับผู้บริหารโรงเรียน (X_{16}) และความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน (X_{17})
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียน
จันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
มี 2 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพสมรส : คู่ (X_5) และสวัสดิการในการทำงาน (X_{14})
3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์
ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มี 8 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ข้าราชการชาย
(X_1) เพศ : ข้าราชการหญิง (X_2) อายุ (X_3) อายุราชการ (X_7) จำนวนชั่วโมงสอน (X_8) รายได้ (X_9)
ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{13}) และงบประมาณในการทำงาน (X_{15})

4. ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ทัศนคติต่อการทำงาน (X_{11}) บุคลิกภาพ (X_{10}) อายุ (X_3) และความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน (X_{17}) ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ได้ร้อยละ 76.10

5. สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = -1.660 + .555X_{11} + .323X_{10} + .025X_3 + .016X_{17}$$

5.2 สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .589X_{11} + .282 X_{10} + .232X_3 + .195X_{17}$$

FACTORS AFFECTING ON WORKING RESPONSIBILITIES OF TEACHERS
AT CHANPRADITHTARAM WITTAYAKOM SCHOOL IN
PASEECHAREON DISTRICT, BANGKOK

AN ABSTRACT
BY
SUVICHA BUAPUD

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

March 2007

Suvicha Buapud. (2007). *Factors Affecting on Working Responsibilities of Teachers at Chanpradithtaram Wittayakom School in Paseechareon District Bangkok*. Thesis, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assist. Prof.Pannarat Ploylearmsang.

The purpose of this research was to study factors affecting on working responsibility of teachers at Chanpradithtaram Wittayakom School in Paseechareon District, Bangkok . These factors were divided into three dimensions. First of them was personal factors : gender,age ,marital status, year of working ,teaching hours, income, personality and attitude towards working second of them was family factors : responsibility of family third of them was environmental factors: physical working environment , working welfare ,working budget, interpersonal relationship between teachers and their boss and cooperation of their colleague.

The 114 samples : 33 males and 81 females were teachers of Chanpradithtaram Wittayakom School in academic year 2006. 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 working responsibility of teachers at Chanpradithtaram Wittayakom School in Paseechareon District, Bangkok and 7 factors ; marital status : single (X_4) marital status : divorces (X_6) personality (X_{10}) attitude toward^s working (X_{11}) responsibility of family (X_{12}) interpersonal relationship between teachers and their boss (X_{16}) and cooperation of their colleague (X_{17}) .

2. There were significantly negative correlation among working responsibility of teachers at Chanpradithtaram Wittayakom School in Paseechareon District, Bangkok and 2 factors ; marital status : couple(X_5) and working welfare (X_{14}) .

3. There were no significantly correlation among working responsibility of teachers at Chanpradithtaram Wittayakom School in Paseechareon District, Bangkok and 8 factors ; gender : male(X_1) gender :female (X_2) age (X_3) year of working (X_7) teaching hours (X_8) income(X_9) physical working environmental (X_{13}) working budget (X_{15}) .

4. There were 4 factors significantly affecting on working responsibility of teachers at Chanpradithtaram Wittayakom School in Paseechareon district, Bangkok ranking

from the most affecter to the least affecter were attitude towards working (X_{11})) personality (X_{10}) age (X_3) and cooperation of their colleague (X_{17}) at .01 level. These 4 factors could predicted working responsibility of teachers at Chanpradithtaram Wittayakom School about percentage of 76.10

5. The predicted equations of working responsibilities of teachers at Chanpradithtaram Wittayakom School were as follows :

5.1 In term of raw scores were :

$$\hat{Y} = -1.660 + .555X_{11} + .323X_{10} + .025X_3 + .016X_{17}$$

5.2 In term of standard scores were :

$$Z = .589X_{11} + .282 X_{10} + .232X_3 + .195X_{17}$$

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือและปัจจัยสำคัญในการสร้างคุณภาพของคนในชาติให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มอนาคต สังคมไทยจึงต้องเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ รู้เท่าทันโลก แข่งขันและร่วมมือเป็น มีสมรรถภาพ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ที่ดีงาม ประชากรมีความสุข ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติ การเมืองมีเสถียรภาพและสิ่งแวดล้อมยั่งยืน (คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. 2543 : 2) อาชีพครูนับเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อประเทศอย่างมาก ครูเป็นผู้มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้ให้การศึกษาของชาติ ครู คือ ผู้กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดก็ตามได้ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพและมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ (รุ่ง แก้วแดง.2541: ออนไลน์) ครูมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้าง และพัฒนานักเรียนนักศึกษาโดยรอบด้าน ทั้งในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติโดยส่วนรวม ครูนอกจากต้องมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพแล้ว ยังต้องมีศรัทธาในอาชีพครู มีความรัก มีความหวังดี มีน้ำใจ มีความเมตตากรุณา เป็นที่พึ่งและประพัตติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ ตลอดจนพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. 2539:1)

ในการปฏิรูปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น หน่วยปฏิบัติการทางศึกษาส่วนที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุดคือ สถานศึกษา เป็นหน่วยที่ให้บริการการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนโดยตรง ภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาตามสาระในหมวด 4 หมวด 5 และ หมวด 6 ซึ่งว่าด้วยแนวการจัดการศึกษาการบริหารและการจัดการการศึกษา และมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษานั้นได้กำหนดบทบาทและภารกิจใหม่ของสถานศึกษาไว้หลายประการที่สัมพันธ์กับเรื่องคุณภาพและประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนของสถานศึกษา เช่น การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การประกันคุณภาพ การกระจายอำนาจการบริหาร เป็นต้น จะเห็นได้ว่าภาระงานการศึกษาที่แท้จริงเกือบทั้งหมดนั้นจะมาอยู่ที่โรงเรียนหรือสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาต้องมีการกิจที่จะต้องปฏิบัติเพิ่มขึ้นอีกหลายประการ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2544 : 87) และบุคคลที่มีบทบาทมากที่สุดในสถานศึกษา คือ ครู บทบาทความรับผิดชอบของครูนอกเหนือจากการสอนทั้งในด้านวิชาการและการอบรมเพื่อปลูกฝังด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับศิษย์ ครูยังต้องทำหน้าที่ปฏิบัติงานอื่น ๆ ภายในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นงานพิเศษที่เป็นงานนอกเหนือจากการสอน เดิมเรียกว่างานสนับสนุนการสอน อันได้แก่ การเงินและการบัญชี บรรณารักษ์ ทะเบียนและวัดผล พัสดุ พยาบาล ธุรการ กิจกรรมนักเรียนและนักศึกษา โภชนาการ แนะแนว และโสตทัศนศึกษา ซึ่งเดิมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้เขียน (ส) ไว้ท้ายเลขที่ตำแหน่งของ

ข้าราชการครู แต่ปัจจุบันคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ยกเลิกการกำหนดเงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการสอน โดยกำหนดให้ข้าราชการครูทุกคนจะต้องปฏิบัติงานสอน ส่วนงานสนับสนุนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการสอน ตามความรู้ ความสามารถประสบการณ์ในการทำงาน และโอกาสของความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ดังนั้น งานสนับสนุนการสอนจึงเป็นงานของครูทุกคน (วิเชียร ประยูรชาติ.2536:77) ซึ่งนับว่าเป็นภาระงานของครูที่เพิ่มมากขึ้นกว่าครูสมัยก่อน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ กอปรกับปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดแคลน ทำให้ครูในปัจจุบันต้องมีการรับความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น

จากการที่ผู้วิจัยเป็นผู้หนึ่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา คือโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษกรุงเทพมหานคร เขต 3 เป็นเวลานาน 1 ปี 6 เดือน ได้สังเกตเห็นปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอน ซึ่งครูส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นงานรองมีใชงานหลัก ทำให้ครูละเลยในการปฏิบัติหน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เต็มความสามารถ ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น ไม่สามารถส่งงานได้ทันตามกำหนดเวลา ต้องปฏิบัติงานด้วยความเร่งรีบ ทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ง่าย รวมทั้งครูยังไม่มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในการกิจใหม่ตามโครงสร้างการบริหารงานใหม่

ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น กับข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม จำนวน 15 คน โดยให้ข้าราชการครูตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 ถามว่า “ขณะที่ท่านปฏิบัติงานท่านมีปัญหาหรือไม่ ถ้ามีคือปัญหาใดมากที่สุด” ผลการสำรวจเบื้องต้น โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า มีปัญหาในการทำงานมาก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 66.6 ได้แก่ ภาระงานมาก ต้องทำงานหลายด้าน ทำงานไม่ทันตามกำหนดเวลา และมีความล่าช้าในการประสานงาน รองลงมาเป็นปัญหาเศรษฐกิจ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ได้แก่ รายรับไม่พอรายจ่าย ค่าใช้จ่ายของครอบครัวเพิ่มขึ้น และมีภาระหนี้สิน รองลงมาเป็นปัญหาส่วนตัว จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ได้แก่ ปรับตัวกับที่ทำงานไม่ได้ และเดินทางมาทำงานไม่สะดวก

คำถามข้อที่ 2 ถามว่า “ปัญหาในข้อ 1 ท่านคิดว่าเกิดจากสาเหตุใด” พบว่า ปัญหาในการทำงาน มีสาเหตุมาจาก จำนวนบุคลากรในการทำงานน้อย บุคลากรหนึ่งคนต้องทำงานหลายอย่าง ชั่วโมงสอนมาก ต้องรับผิดชอบงานสอนมาก และไม่เข้าใจงานบางงานที่ต้องรับผิดชอบ ปัญหาเศรษฐกิจ มีสาเหตุมาจาก ค่าครองชีพสูง สภาวะเศรษฐกิจของประเทศไม่ดี และรายได้น้อย และปัญหาส่วนตัว มีสาเหตุมาจาก อายุยังน้อย ประสบการณ์การทำงานน้อย และที่อยู่ไกลจากที่ทำงานมาก

จากผลการสำรวจปัญหาเบื้องต้น พบว่า ข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม น่าจะมีปัญหาเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงาน โดยเฉพาะงานอื่น ๆ ที่

นอกเหนือจากการสอน ดังที่ ปรียา ชัยนิยม (2542 : 9) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความผูกพันพากเพียร พยายาม ละเอียดรอบคอบ มีความสำนึกในหน้าที่ของตนเองและส่วนรวม และยอมรับผลของการกระทำได้ด้วยความเต็มใจ การที่ครูมีปัญหเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงาน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานในสถานศึกษา อันอาจมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนเป็นผลผลิตที่ไม่มีคุณภาพด้วย ดังที่ อนุวัติ คุณแก้ว (2538:52) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นลักษณะหนึ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะจะทำให้หน้าที่หรืองานที่มอบหมายให้รับผิดชอบประสบความสำเร็จ และเสร็จตามเวลาที่กำหนด ซึ่งมีผลทำให้เป็นคนที่มีคุณภาพ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการถดถอยพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลให้คณะผู้บริหาร ใช้ประกอบการจัดวางนโยบายในการบริหาร การจัดสรรบุคลากร การมอบหมายงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาด้านการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตการศึกษาวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2549 จำนวน 114 คน เป็นชาย 33 คน เป็นหญิง 81 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 สถานภาพสมรส
- 1.1.4 อายุราชการ
- 1.1.5 จำนวนชั่วโมงสอน
- 1.1.6 รายได้
- 1.1.7 บุคลิกภาพ
- 1.1.8 ทักษะคติต่อการทำงาน

1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

1.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่

- 1.3.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- 1.3.2 สวัสดิการในการทำงาน
- 1.3.3 งบประมาณในการทำงาน
- 1.3.4 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน
- 1.3.5 ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความรับผิดชอบในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอนของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตรงตามกำหนด ได้แก่ งานด้านการเงินและการบัญชี บรรณารักษ์ ทะเบียนและวัดผล พัสดุ พยาบาล ธุรการ กิจกรรมนักเรียน โภชนาการ แนะแนว โสตทัศนศึกษา และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ โดยครูพยายามใช้ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงานโดยสามารถควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับปรุง แก้ไขปัญหาในการทำงานได้ สามารถลดระยะเวลาในการทำงาน และลดข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานโดยบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอนของข้าราชการครูของโรงเรียนจันทร์

ประดิษฐารามวิทยาลัย เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

2.1.2 อายุ หมายถึง อายุจริงตามปฏิทินของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาลัย เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

2.1.3 สถานภาพสมรส ได้แก่

2.1.3.1 โสด

2.1.3.2 คู่

2.1.3.3 หม้าย

2.1.4 อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาการทำงานนับตั้งแต่วันได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการครูจนถึงปัจจุบัน

2.1.5 จำนวนชั่วโมงสอน หมายถึง จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานสอนในหนึ่งสัปดาห์ของข้าราชการครู

2.1.6 รายได้ หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการครูที่ได้รับในปัจจุบัน

2.1.7 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่แสดงออกของข้าราชการครูต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต ทำให้มีความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของ เจนกินส์ (Jenkins 'Activity Survey) โดยแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

2.1.7.1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ ได้แก่ ข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพเร่ร่อน ชอบแข่งขันและก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย มีความรู้สึกเวลาผ่านไปรวดเร็ว มีความพยายามมาในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล รักความก้าวหน้า ไม่ชอบการรอคอย ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทนไม่ได้รับการทำงานล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น ถูกกระตุ้นให้รู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

2.1.7.2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี ได้แก่ ข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพที่ผ่อนคลาย ค่อนข้างเฉื่อยชา ทำงานไปเรื่อย ๆ ชอบพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ไม่ชอบการที่ต้องทำงานในเวลาอันรีบด่วน

2.1.8 ทักษะคติต่อการทำงาน หมายถึง ความรู้ ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของข้าราชการครู ที่มีต่อการทำงานด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอนในโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาลัย เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ดังนี้

2.1.8.1 ทักษะคติด้านความรู้ ได้แก่ สิ่งที่ข้าราชการครูเข้าใจได้อย่างถูกต้องเกี่ยวกับการรับรู้ ประโยชน์ คุณค่า และความสำคัญของการทำงานด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอนภายในโรงเรียน

2.1.8.2 ทักษะด้านความรู้สึก ได้แก่ ความชอบ ความพอใจต่อการทำงาน และความรู้สึกที่ดีต่องาน ด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอน

2.1.8.3 ทักษะด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม ได้แก่ การตั้งใจทำงาน สนใจเอาใจใส่ การอยากเรียนรู้ และซักถาม เมื่อเกิดข้อสงสัยในงาน และการกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

2.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ดังนี้

ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง งานหรือสิ่งที่ข้าราชการครูต้องปฏิบัติและรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งประกอบด้วย การดูแลบิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร ธิดา และญาติพี่น้อง การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ภายในครอบครัว ได้แก่ ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าผ่อนรถและค่าใช้จ่ายในบ้านเกี่ยวกับ ค่าน้ำ ค่าไฟ และค่าโทรศัพท์

2.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สวัสดิการในการทำงาน งบประมาณในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร โรงเรียน และความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

2.3.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน หมายถึง สภาพต่างๆ ในที่ทำงาน ที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ สถานที่ทำงาน และอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ดังนี้

2.3.1.1 สถานที่ทำงาน ได้แก่ การถ่ายเทอากาศภายในห้องทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของห้องทำงาน ขนาดของห้องทำงานกับปริมาณข้าราชการครู ห้องทำงานปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ เสียง กลิ่น

2.3.1.2 อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ได้แก่ การมีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร กระดาษถ่ายเอกสาร มีจำนวนเพียงพอต่อการใช้งาน และอยู่ในสภาพพร้อมใช้ มีความทันสมัย สะดวกในการใช้งาน

2.3.2 สวัสดิการในการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่รัฐให้แก่ข้าราชการทุกคน หรือข้าราชการส่วนใหญ่มีสิทธิได้รับเท่าเทียมกัน เพื่อช่วยเหลือในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน นอกเหนือจากเงินเดือนสวัสดิการมีทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งได้แก่ เงินค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลาต่าง ๆ ทั้งนี้รวมถึง ประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งหมายถึง ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่รัฐให้แก่ข้าราชการบางกลุ่ม/บางระดับ ที่มีสิทธิที่จะได้รับเท่านั้นเพื่อช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจ เพื่อตอบแทนการทำงาน หรือเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งข้าราชการที่เดือดร้อนเนื่องจากการที่ราชการส่งไปปฏิบัติงานในต่างท้องที่ นอกจากนี้ ยังให้เพื่อเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ เงินเบี้ยกนดการ เงินค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าเช่าบ้าน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เงินประจำตำแหน่งประเภทต่าง ๆ และเงินเบี้ยประชุม เป็นต้น

2.3.3 งบประมาณในการทำงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุน งบประมาณในการดำเนินการเกี่ยวกับงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน ได้รับการอำนวยความสะดวก ในการเบิก - จ่าย เงินเพื่อใช้ในการดำเนินงาน อย่างเพียงพอ และทันเวลาที่

2.3.4 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติตน ของครูต่อผู้บริหาร และการปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อครู ทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนี้

2.3.4.1 การปฏิบัติตนของครูต่อผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การให้ความเคารพเชื่อฟัง ให้เกียรติต่อผู้บริหาร การปฏิบัติตามคำสั่ง และหน้าที่ที่ผู้บริหารได้มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ แสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน สามารถขอคำปรึกษา และคำแนะนำในการปฏิบัติงานเมื่อประสบปัญหา

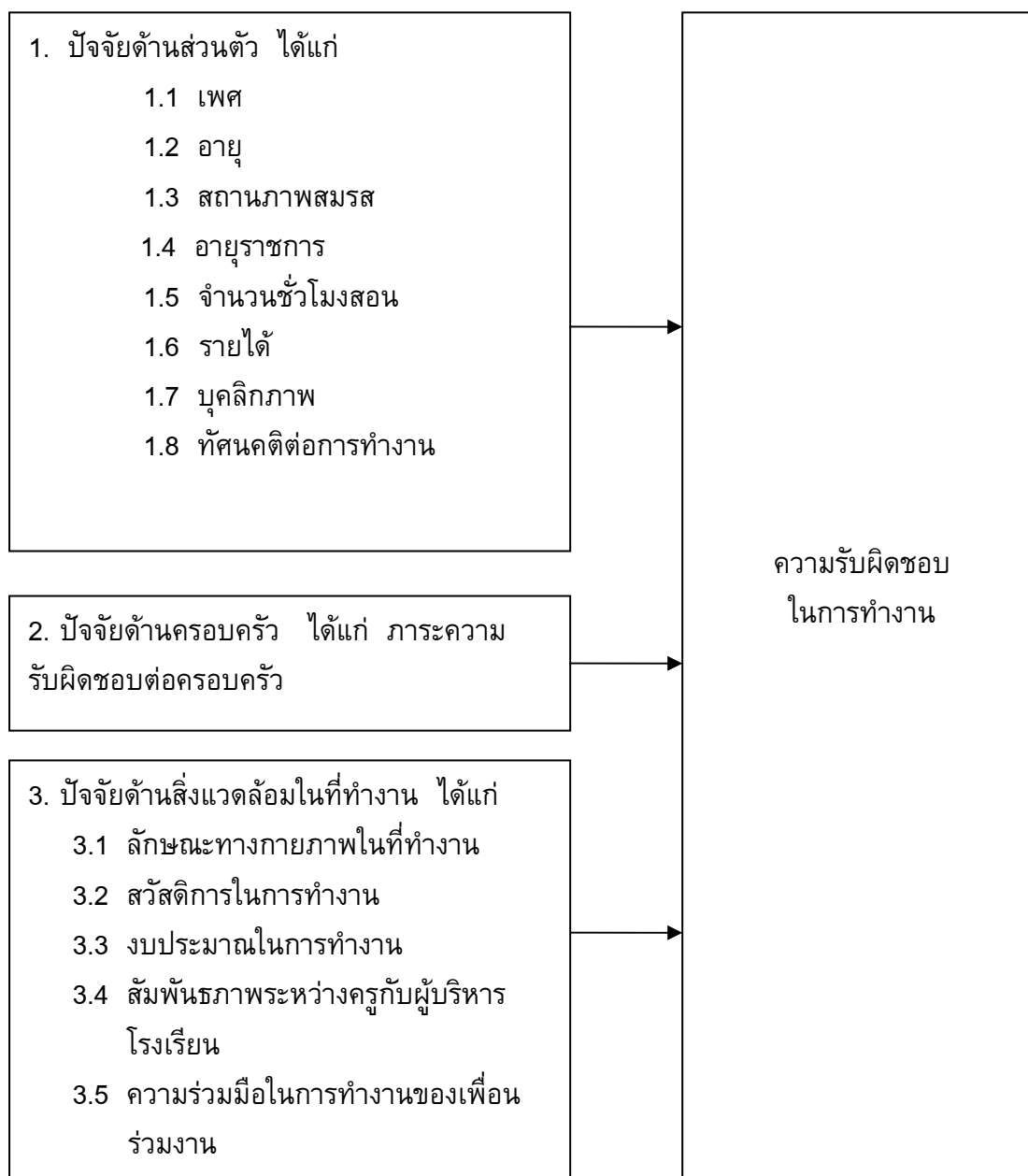
2.3.4.2 การปฏิบัติตนของผู้บริหารโรงเรียนต่อครู ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำ และปรึกษาหารือเกี่ยวกับทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของครูที่จะเป็นประโยชน์ในการทำงาน ให้ความสำคัญกับครู ตลอดจนยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาต่าง ๆ

2.2.5 ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตนของเพื่อนร่วมงานต่อครู ในด้านการทำงาน เพื่อทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การช่วยเหลือเมื่อครูประสบปัญหา การให้คำแนะนำต่าง ๆ ในการทำงาน การรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของครูในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ความรับผิดชอบในการทำงาน เกิดจากปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนตัว มี 9 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ จำนวนชั่วโมงสอน รายได้ บุคลิกภาพ และทัศนคติต่อการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว มี 1 ปัจจัย ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อภาระครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สวัสดิการในการทำงาน งบประมาณในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน และความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว
 - 2.2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านครอบครัว
 - 2.2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการความรับผิดชอบในการทำงาน

1.1.1 ความหมายของความรับผิดชอบ

กระทรวงศึกษาธิการ (2524:22) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า หมายถึง ความรู้สึกในจิตใจ เมื่อทำอะไรหรือมีหน้าที่อะไรแล้วต้องทำให้สำเร็จและได้ผลดี และจะต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งผิดและชอบ ไม่ใช่รับแต่ความชอบอย่างเดียว แล้วโยนความผิดให้ผู้อื่น ผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยสมบูรณ์ เรียกว่า ผู้มีความรับผิดชอบ

กรมวิชาการ (2542 : 8) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสนใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม ละเอียตรอบคอบเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ยอมรับผลการกระทำของตน ทั้งในด้านที่เป็นผลดี และผลเสีย ทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

จรรยา สุภาพ (2521:84) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้และสำนึกในการกระทำของตนเอง ยอมรับผลการกระทำของตนด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลร้าย ไม่ว่าจะกระทำผิดหรือถูก ไม่บิดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติสอดคล้องกับกฎจริยธรรมและหลักเกณฑ์ของสังคม ไม่ต้องการมีการบังคับควบคุมอย่างเข้มงวดจากผู้อื่น

ฟลิปโป (Flippo. 1966 :122) ได้สรุปความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า เป็นความผูกพันที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้และความสำเร็จนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงาน และวัตถุประสงค์

เซลเตอร์ (สบโชค พูลนอม.2523 : 9 ; อ้างอิงจาก Chester.1962 :89) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง สภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจเมื่อไม่ได้รับสิ่งอันควร หรือไม่ได้ละเว้นในสิ่งอันควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดควรในเชิงศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดีย่อมยินดีรับผิดชอบเมื่อพลาดและเต็มใจรับคำตำหนิ ขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้วจะบากบั่นทำหน้าที่นั้นอย่างดีที่สุดโดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรค นานาประการมาเกี่ยวข้อง

ป.มหาพันธ์ (2536:2) ได้กล่าวถึง ความรับผิดชอบไว้หลายนัย คือ นัยแรก ความรับผิดชอบ ได้แก่ ความสามารถที่จะตอบสนองต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง หรืออีกนัยหนึ่ง ได้แก่ การตัดสินใจที่จะเลือกกระทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความเหมาะสมและก่อให้เกิดผลดี เลือกละเว้นสิ่งที่ไม่เหมาะสม และก่อให้เกิดผลเสีย หรืออีกนัยหนึ่ง ได้แก่ การตัดสินใจที่จะพบกับสถานการณ์ที่ได้สร้างขึ้นเอง หรือที่มีผู้ทำมาแล้ว

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้วยความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร ละเอียดยรอบคอบในการทำงาน มีอดทนมุมานะในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ตรงเวลา มีการติดตามผลงาน และยอมรับผลการกระทำของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นผลดี หรือ ผลเสีย เมื่อเกิดข้อผิดพลาดบกพร่อง ยินดีที่จะปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.1.2 ความสำคัญของความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของคนไทยอย่างหนึ่งที่ต้องปลูกฝังให้กับคนไทย (กรมศาสนา.2525 :2) นอกจากความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ความประหยัด และความรับผิดชอบ ฯลฯ การปลูกฝังให้คนไทยมีความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม และประเทศชาติก็เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะความรับผิดชอบ เป็นลักษณะของความดีที่สำคัญ เป็นปัจจัยที่จะช่วยให้สังคมมีระเบียบ และสงบสุข การที่สังคมขาดความสงบสุขเกิดจากการขาดคุณสมบัติของคน 5 ประการ คือ ความรับผิดชอบ ความสม่ำเสมอ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ และความพยายามในการพึ่งตนเอง (สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2514 : 55 – 57)

กระทรวงศึกษาธิการ (2520: 12) กล่าวถึงความรับผิดชอบ ว่า หากบุคคลมีความรับผิดชอบจะมีผลดีต่อไปนี้ คือ

1. คนมีความรับผิดชอบย่อมจะทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายทันเวลา

2. คนมีความรับผิดชอบย่อมได้รับการสรรเสริญและเป็นคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม

3. ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎ จริยธรรม และหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่ต้องมีผู้อื่นมาบังคับ

4. ความรับผิดชอบไม่เป็นต้นเหตุของความเสื่อมและความเสียหายแก่ส่วนรวม

5. ทำให้เกิดความก้าวหน้า สงบสุข เรียบร้อยแก่สังคม

ความรับผิดชอบจึงเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่จำเป็นและแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้มีวุฒิภาวะด้านอุปนิสัย ซึ่งเป็นส่วนประกอบอย่างหนึ่งที่สำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตในสังคม

ประทีน มหาจันทร์ (ม.ป.ป. : 72) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกรับผิดชอบ 2 ประการ คือ

1. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ คือ ต้องปฏิบัติหน้าที่การทำงานและหน้าที่ทางสังคม หน้าที่อื่น ๆ ทั้งปฏิบัติต่อตนเอง ต่อบิดามารดา ต่อญาติพี่น้อง ต่อบุคคลทั่วไป และต่อประเทศชาติ มนุษย์ต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่เหล่านี้ ความรู้สึกรับผิดชอบเป็นลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินว่า บุคคลใดบรรลุวุฒิภาวะมากน้อยเพียงใด ในด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงานนั้น เนื่องจากทุกคนมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติของตนเอง และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในด้านการงานและในด้านส่วนบุคคล ก็ควรจะตั้งใจทำหน้าที่ของตนให้เสร็จตามที่ได้รับมอบหมายมา ไม่ละเลยทอดทิ้งไป ผู้ที่มีความรับผิดชอบในการงาน เป็นผู้ que เอาใจใส่ในการงานของตน คอยหาทางให้การงานของตนก้าวหน้า และหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสียในวงงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ผู้รับผิดชอบต่อหน้าที่ย่อมถือว่างานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของตนนั้นสำคัญที่สุด ซึ่งจะละเลยหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ ที่วางไว้ให้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับหน้าที่แต่ละอย่าง ผู้ที่รับผิดชอบในหน้าที่ย่อมจะถือเป็นข้อเสียหายนอย่างร้ายแรง ถ้าตนปฏิบัติงานในหน้าที่บกพร่อง ดังนั้นจึงยอมไม่ให้มอบงานของตนให้ผู้อื่นทำแทน เพื่อเห็นแก่ความสะดวกสบายเป็นครั้งคราว (ละอ อ การุณยะวนิช. 2505.4-5) และได้กล่าวต่อไปอีกว่า ผู้ที่มีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง ย่อมจะยอมรับผลของการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย เพราะฉะนั้นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง ย่อมจะไตร่ตรองดูให้รอบคอบก่อนว่า สิ่งที่จะทำลงไปนั้น จะเกิดผลเสียขึ้นหรือไม่ จะปฏิบัติแต่สิ่งที่ทำให้เกิดผลดีเท่านั้น

2. ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม บุคคลจะกระทำในสิ่งใดก็ควรจะต้องคิดถึงก่อนเสียว่า การกระทำของตนจะมีผลกระทบกระเทือน เกิดผลเสียหายต่อคนอื่นเช่นใด ย่อมไม่ยึดถือเอาแต่ความพอใจ ความสะดวกสบายของตนฝ่ายเดียว ไม่ถือเอาแต่ประโยชน์ของตนเป็นที่ตั้ง โดยไม่คำนึงถึงผลร้ายที่เกิดแก่คนอื่นหรือส่วนรวม ถ้าทุกคนในสังคมมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สังคมนั้นก็จะมีแต่ความสุข ความเจริญ ความก้าวหน้า ปัญหาสังคมจะน้อยลง ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของความสงบสุข ความก้าวหน้า และการพัฒนาสังคม หากสังคมใดผู้คนปราศจากความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สังคมนั้นย่อมมีความปั่นป่วน มีความทุกข์ยาก โอกาสของความก้าวหน้าในสังคมย่อมหาได้ยาก สังคมไทยซึ่งผู้คนยังขาดความรับผิดชอบต่อส่วนรวมอยู่เป็น

อันมาก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นในทุกคน สถาบันสังคมทุกระดับ ตั้งแต่ครอบครัว สถานศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ ล้วนแล้วแต่อยู่ในฐานะที่จะต้องช่วยกันปลูกฝังความรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้เกิดขึ้นแก่บรรดาสมาชิกทุกคน เพื่อความสงบสุข ความพัฒนาและความก้าวหน้าของประเทศชาติ (ชม ภูมิภาค.2518: 47) ดังที่ จรรยา สุวรรณทัต ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข บัจจนิกร (2521:28) ได้กล่าวไว้ว่า

ความรู้สึกรับผิดชอบเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองที่สำคัญอย่างหนึ่ง นอกจากความมีวินัยทางสังคม ความเอื้อเฟื้อและความเกรงใจ ซึ่งลักษณะความเป็นพลเมืองดีนี้ก็คือ นิสสัย และการกระทำของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานและกฎเกณฑ์ของศาสนาและกฎหมายบ้านเมือง รวมถึงลักษณะซึ่งเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว เนื่องจากว่าความรู้สึกรับผิดชอบนี้ เป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคลซึ่งเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติตามระเบียบเคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตนและมีความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นคนมีความรับผิดชอบนี้เป็นลักษณะที่จะช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความราบรื่น สงบสุข นอกจากนั้นความรับผิดชอบยังเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาประเทศด้วย

1.1.3 ประเภทของความรับผิดชอบ

คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2526:42-121) ได้แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง รู้จักหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงอย่างดีที่สุด โดยทำงานในหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลากำหนด ฝึกให้เป็นคนตรงต่อเวลาอยู่เป็นนิจ
2. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง รู้จักฐานะและหน้าที่ของตนที่มีต่อครอบครัวโดยสามารถปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมแก่ฐานะและหน้าที่ของตนในครอบครัวและร่วมกิจกรรมของครอบครัว
3. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง รู้จักฐานะและหน้าที่ความรับผิดชอบต่อตนเองที่มีต่อสังคม ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมให้เกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม โดยให้ตระหนักและยอมรับว่าประโยชน์จะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าขาดประโยชน์ส่วนรวม ไม่ละเลยที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตนและการกระทำในสิ่งที่จะรักษาหรือยังให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม

นงเล็ก สุขถิ่นไทย (2531: 89-90) ได้แยกประเภทของความรับผิดชอบออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง แยกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

- 1.1 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงจะถือว่างานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของตนนั้นสำคัญที่สุด ซึ่งจะละเลยหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และปฏิบัติตามระเบียบต่างๆ ที่วางไว้เป็นแนวทางอย่างเคร่งครัด

1.2 ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ผู้มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ย่อมจะยอมรับผลการกระทำของตน ทั้งในแง่ดี และไม่ดี พร้อมทั้งนำข้อบกพร่องในอดีตมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไป ซึ่งจะพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อนว่าสิ่งที่จะทำต่อไปนั้น จะเกิดผลดีหรือผลเสียอย่างไรหรือไม่

2. ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมหรือสังคม เป็นความรับผิดชอบที่ต้องการให้เกิดขึ้นในพลเมืองของไทย ซึ่งมักจะเป็นผู้ที่คิดก่อนกระทำเสมอว่าการกระทำของตนเองจะมีผลกระทบกระเทือนเกิดผลเสียต่อคนอื่นหรือไม่ และไม่ถือเอาความพอใจ ความสะดวกสบายของตนแต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่คำนึงถึงผลร้ายที่เกิดขึ้นแก่คนอื่นหรือส่วนรวม ดังนั้นความรับผิดชอบต่อส่วนรวมจึงมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในการพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับ ไชยรัตน์ ปรานี (2531) :54 – 55) แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 2 ด้านใหญ่ ๆ

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรับรู้บทบาทของตนเองในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม จะต้องดำรงตนให้อยู่ในฐานะที่จะสามารถช่วยเหลือตนเองได้ รู้จักว่าอะไรผิดอะไรถูกยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ฉะนั้นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองย่อมไตร่ตรองรอบคอบก่อนว่า สิ่งที่ตนเองกระทำลงไปนั้นจะมีผลเสียหรือไม่ และจะเลือกปฏิบัติแต่สิ่งที่ทำให้เกิดผลดีเท่านั้น

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ผูกพันเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่าง ตั้งแต่สังคมขนาดเล็ก ๆ จนถึงสังคมขนาดใหญ่

1.1.4 การพัฒนาและปลูกฝังความรับผิดชอบ

ความรู้สึกรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะที่ดีประการหนึ่งที่ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นคุณลักษณะอันพึงปรารถนาในสังคม แต่ความรู้สึกรับผิดชอบไม่ได้ติดตัวมาแต่กำเนิด ความคิดรวบยอดเรื่อง “ถูก” และ “ผิด” เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้และอบรมโดยตรง กล่าวคือ ถ้าการฝึกอบรมเน้นมากเกินไป ความรู้สึกชอบผิดชอบก็จะตึงเกินไป ด้วยความเครียดที่เกิดขึ้นจากการกระทำผิด และความวิตกกังวลจะขัดขวางการปรับตัวที่ดี และในทางกลับกัน ความรู้สึกผิดที่ไม่ได้รับการพัฒนาจะนำสู่ความรับผิดชอบที่หย่อน (ปรีชา ชัยนิยม 2542:11 อ้างอิงจาก Justin 1950 : 722) จึงเห็นได้ว่า วิธีการปลูกฝังอบรมมีความสำคัญมาก

กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ(2521:21) ได้เสนอแนะวิธีการปลูกฝังความรับผิดชอบ ดังนี้

1. หัดไม่ปัดความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนไปตกแก่ผู้อื่น
2. ฝึกหัดให้เกิดนิสัยรับผิดชอบตั้งแต่เด็ก ทั้งทางบ้านและทางโรงเรียน
3. ชี้แจงให้รู้จักขอบเขต หน้าที่การงานของตนว่ามีอะไรบ้าง เมื่อรู้หน้าที่ของตนแล้ว จะไม่ไปก้าวก่ายงานของผู้อื่น

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะที่ดีที่บุคคลพึงมี เราสามารถแบ่งความรับผิดชอบออกเป็นหลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นความรับผิดชอบต่อส่วนตัว และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สำหรับการทำงานความรับผิดชอบจะช่วยให้การดำเนินงาน ประสบผลสำเร็จ เราสามารถปลูกฝังให้บุคคลมีความรับผิดชอบได้ตั้งแต่วัยเด็ก เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้มีความรับผิดชอบในอนาคต

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการความรับผิดชอบในการทำงาน

1.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

แวนฟลีท และปีเตอร์สัน (Vanfleet and Peterson. 1994 : 94) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสำเร็จในงานสูง มักจะมีความผูกพันและความพอใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อมีความสำเร็จสูง ความรับผิดชอบย่อมสูงไปด้วย ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

วิกสตรอม (Wickstrom. 1971 : 1294-A) ได้ทำการศึกษา เรื่อง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู ในระดับสูงสุด 4 ประการ คือ ความรู้สึกได้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำให้ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรู้จักรับผิดชอบ สิ่งที่ทำให้ครูมีความพอใจในการทำงาน ในระดับต่ำสุด 3 ประการ คือ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู

เมอร์ริล (Merrill. 1971 1547 – A) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครู และครูใหญ่ ระดับประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในการงานสูง ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม ผลสัมฤทธิ์ของงาน และ ความรับผิดชอบ

1.2.2 งานวิจัยในประเทศ

บุษธนันท์ ขวัญทองยิ้ม (2534: 145) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวลกับความ รู้สึกรับผิดชอบของหัวหน้างานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน พบว่า ความวิตกกังวลกับความ รู้สึกรับผิดชอบของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ (2528 : 130-143) ได้ศึกษาพบว่าพนักงานที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานของหน่วยงานตรงกับความรู้ ความสามารถ และถนัดของตนเอง รวมถึงผู้บังคับบัญชามอบอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด จะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจ และรู้สึกพึงพอใจในงาน ซึ่งทั้งสองด้านนี้มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน

รัชณี สังข์สุวรรณ (2547: 132) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยอายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ ทัศนคติต่อการทำงาน

ทัศนคติต่อการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานภาพการสมรส มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และ 0.5

พิมพ์สุภา ศิริพลตัน (2541:112) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญศึกษาวิธีเรียนทางไกล ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครอง บังคับบัญชา และด้านความสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจระดับ ปานกลาง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพการทำงานและลักษณะของงานที่ทำ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านค่าตอบแทน

พรศิริ เทียนอุดม (2546:109) ศึกษาปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูต้นแบบ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานมีความสำคัญในระดับมาก มีปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับแนวคิดในการทำงาน พบว่าอุดมคติในการทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจจริง รับผิดชอบ และทำงานให้ดีที่สุดและให้เกิดประสิทธิภาพ ด้านความภาคภูมิใจพบว่า มีความภาคภูมิใจที่สอนนักเรียนให้มีความรู้ และรับสิ่งดี ๆ ต่าง ๆ สำหรับบรรยากาศในการทำงานครูต้นแบบได้ทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศดี มีความคล่องตัวในการทำงาน ได้รับความร่วมมือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความสบายใจและมีความสุขในการทำงาน

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย มีผลงานที่มีประสิทธิภาพ

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว

2.1.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ

ความแตกต่างของเพศนั้นส่งผลถึงการมีพฤติกรรมต่างๆ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526:95) กล่าวว่าไว้ว่า เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรม ผู้หญิงมักเป็นคนที่ชอบประนีประนอมมากกว่าผู้ชาย และสุพัฒนา เตชะติวงศ์ ณ อุรุยา (2526 : 7 – 8) ยังกล่าวว่าผู้ชายมีความสามารถในการก่อสร้างและสร้างสรรค์มากกว่าผู้หญิง มีความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่า และยังพบว่าผู้ชายมีความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะดีกว่า แต่ผู้ชายก็สมยอมต่อกฎเกณฑ์ต่างๆ ได้น้อยกว่าผู้หญิง

จากผลวิจัยของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2528:254) พบว่าข้าราชการเพศชาย และมีความแตกต่างในเรื่องจิตลักษณะความเชื่อมั่นในตน ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนซึ่งส่งผลถึงพฤติกรรมต่างๆ ส่วนผลการวิจัยของฮาร์เรล (ฮาร์รี จิตต์ภักดี .2536 : 15 ; อ้างอิงจาก Harrell .1958) กล่าวว่าเพศหญิงมีความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย

ขุนภักดี (2533:97) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมทั้งในด้านบริหาร ด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านประสานงาน

ชินวรรณ บุญเกียรติ (2530 : 152) ศึกษาการปฏิบัติงานในกลุ่มครูและผู้บริหารโรงเรียนจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 735 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

กาซัล อุบล ภัศระ (2533 : 19 ; อ้างอิงจาก Gazial. 1986) ได้ศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ และปัจจัยสุขศาสตร์ กับตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน การศึกษา และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีการศึกษาสูงและประสบการณ์ทำงานสูง อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะตรงข้าม ในด้านปัจจัยจิตใจความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าของงาน ลักษณะของงานการได้การยอมรับ ทำนายความพึงพอใจสูง ส่วนปัจจัยสุขศาสตร์นั้นนโยบายการบริหารเงินเดือน เงื่อนไขการทำงานทำนายความพึงพอใจสูง ทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขศาสตร์ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้มากกว่า 40 เปอร์เซนต์

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า เพศเป็นปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อความการทำงาน เนื่องจากลักษณะการแสดงออกของบุคคลที่มีเพศแตกต่าง ย่อมมีความคิด ความรู้สึก ตลอดจนความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้จะมีผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน

2.1.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

อายุเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงประสบการณ์ของบุคคลทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว และการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีอายุมากจะผ่านประสบการณ์ทั้งในเรื่องของบุคคลและเหตุการณ์เรื่องราวต่าง ๆ มากมาย ทำให้สามารถใช้ดุลพินิจพิจารณาเหตุการณ์ได้อย่างสุ่มรอบคอบ ประกอบกับการที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ทำให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ดี และเข้าใจความเป็นไปของเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ดี โดยได้มีผู้ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรด้านอายุกับความรับผิดชอบในการทำงานไว้ ดังนี้

นวลอนงค์ ศรีธัญรัตน์ (2534:32) กล่าวว่าอายุของบุคคลเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ ซึ่งในคนปรกติเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัยและบุคลิกภาพทั้งด้านความคิดและการกระทำ โดยจะค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนไปตามวัยบุคคลที่

มีอายุมากขึ้นได้ทำงานหลายประการ มองโลกกว้างไกล ครอบคลุมและลึกซึ้งขึ้นทำให้วุฒิภาวะเพิ่มขึ้น

รัชนี้ สังข์สุวรรณ (2547 : 104) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ซึ่งข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 42 ปี มีความรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี ศรีใส (2534:57) ที่ศึกษาคามพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าครูที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวถึง มีความกระตือรือร้น รับผิดชอบในหน้าที่ ตั้งใจ และเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

รสริน สกุลโรจนประวดี (2541 :81) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ธิดาพร มีกิ่งทอง (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร กล่าวคือ บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคาดหวังในเรื่องต่างๆ น้อยลง เนื่องจากมีประสบการณ์มากขึ้นทำให้สามารถปรับสภาพการทำงานได้ดีขึ้น ตรงข้ามกับบุคคลที่มีอายุน้อย จะมีแนวโน้มความพอใจในงานต่ำ เนื่องจากมีความคาดหวังสูง และไม่สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับงานได้ดีส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานได้ เมื่อมีความเบื่อหน่ายในการทำงานน้อย น่าจะแสดงถึงความรับผิดชอบในการทำงานที่ดีได้ด้วย

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า อายุ เป็นปัจจัยที่แสดงถึงวุฒิภาวะและประสบการณ์ในการดำเนินชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันย่อมมีความคิด ความรู้สึก ความรับผิดชอบแตกต่างกันไป

2.1.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุราชการ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือในที่นี้ คือ อายุราชการ มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน เนื่องจากจำนวนปีของการปฏิบัติงานทำให้เกิดความคุ้นเคยต่อสภาพหน้าที่การงาน ตลอดจนเกิดความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (อายุราชการ) ไว้ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2532 : 131-132) กล่าวว่า อายุราชการซึ่งในบางครั้งอาจใช้คำว่าประสบการณ์ในการทำงาน หรืออายุการทำงานนั้น คือ ความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม การมีประสบการณ์ในการทำงานใดก็ตามย่อมส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่ทำงานไม่มีเป็นหลักประกันว่าคนที่ทำงานมานานจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยปีกว่า ทั้งเพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมได้ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

แอนโทรโนฟสกี (วารสาร จรรยาบรรณวิชาชีพ.2547:37 ; อ้างอิงจาก Antonovsky.1982) กล่าวว่า ประสบการณ์ในชีวิต มีผลในการพัฒนาความเข้มแข็งในการมองโลกของบุคคล ดังนั้น บุคคลที่ปฏิบัติงานมานาน ทำให้มีประสบการณ์มากขึ้นก็จะทำให้มีความเข้มแข็ง ในการมองโลกสูงขึ้น อีกทั้งยังพบว่า บุคคลที่ปฏิบัติงานมากเป็นเวลานานจะมีความเบื่อหน่ายน้อยกว่าคนที่ปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เนื่องจากวิญญูและประสบการณ์ที่มากขึ้น จะทำให้บุคคลมองการณ์ไกลและสุขุมรอบคอบมากขึ้น

สุรตน์ โตตาบ (2522 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า นักสังคมสงเคราะห์ที่รับราชการมานาน จะส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง

สำหรับผลการศึกษาของฮอสแมนส์ และคนอื่น ๆ (Hausman and Other. 4976 : 76 – 77) พบว่า ประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุข เช่นเดียวกับผลการวิจัยของคิรินทร์ วงศ์สวัสดิ์ (2533 : 199 – 140) ซึ่งได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด นครศรีธรรมราช พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของครูอาจารย์ไม่เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่าอายุราชการเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของครู เนื่องจากอายุราชการหรือประสบการณ์ในการทำงานจะส่งผลให้ครูทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น เพราะครูได้เรียนรู้จากการทำงานโดยตรง สังเกตความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้อายุราชการมีส่วนเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน

2.1.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรส

ครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญมาก คนที่มีครอบครัวแล้วไม่ยึดงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียว จึงมีความเสี่ยงกับความล้มเหลวและผิดหวังในงานน้อยกว่าคนโสด เพราะต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัวด้วย (เดือนใจ ชันดีสิทธิ์ .2535 :13) โดยเฉพาะครอบครัวที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันจะมีความรักความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจกันและกัน รู้จักให้อภัยและยังมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาทั้งเรื่องตัวและเรื่องงาน อาจมีความกดดันมากกว่าคนโสด อันเป็นผลมาจากความขัดแย้งในครอบครัว

แมสเลซ (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547 : 42 ; อ้างอิงจาก Maslach. 1996) กล่าวว่าคนที่สมรสแล้วมีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าคนโสดเป็นเพราะครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญมาก คู่สมรสที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันจะมีความรัก ความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน รู้จักให้อภัยกันและยังมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ คนที่มีครอบครัวและคนโสดจะให้ความสำคัญในงานแตกต่างกัน คนที่มีครอบครัวจะไม่ทุ่มเทยึดงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียว แต่มีความต้องการจะประสบ

ความสำเร็จในชีวิตครอบครัว จึงมีความทะเยอทะยานแข่งขันและแสวงหาความก้าวหน้าในงานซึ่ง
 เสี่ยงกับความล้มเหลวและผิดหวังน้อยกว่าคนโสด

ประพารัตน์ บุรีรัตน์ (2536:69) ได้กล่าวถึงข้อสังเกตของผู้เชี่ยวชาญว่า คนที่แต่งงาน
 แล้วอาจมีความกดดันมากกว่าคนโสดอันเป็นผลจากความกดดันขัดแย้งระหว่างสมาชิกในครอบครัว

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่น่าจะ
 มีผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม
 เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร เนื่องจากสถานภาพการสมรส เป็นเครื่องแสดงถึงภาระความรับ
 ผิดชอบที่บุคคลพึงมีต่อสามี ภรรยา และบุตร ซึ่งความรับผิดชอบเหล่านั้น อาจทำให้ข้าราชการครู
 มีความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างกัน

2.1.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจำนวนชั่วโมงสอน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดคู่มือการ
 วางแผนกำลังคน สำหรับข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยได้กำหนด
 ปริมาณงานในสถานศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ปริมาณงานด้านการบริหารสถานศึกษา
2. ปริมาณงานด้านการสอน
3. ปริมาณงานอื่น ๆ

ปริมาณงานด้านการสอน หมายถึง ปริมาณงานที่สามารถรวบรวมได้จากข้อมูลนักเรียน
 ในปัจจุบัน สถิติการรับนักเรียนของสถานศึกษา จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสอน

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า จำนวนชั่วโมงสอนของครู หมายถึง
 จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานสอน (Teaching load) ในหนึ่งสัปดาห์ ของข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง

2.1.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้

รายได้ต่อเดือนหรือเงินเดือนเป็นผลตอบแทนที่จูงใจให้คนปฏิบัติงาน มีความ
 สลับซับซ้อนทั้งมีความสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับ ตั้งแต่ความต้องการทางด้าน
 สรีระศาสตร์ไปถึงความต้องการที่สูงขึ้นไปตามลำดับ (ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2528 : 113)

จากการศึกษาของกองสุขศึกษา กระทรวงสาธารณสุข (2521 : 203 – 204) สรุปว่า
 ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มี
 ฐานะทางเศรษฐกิจดีจะมีเวลาสำหรับการทำงาน และมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่าผู้ที่มี
 ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่า

วิรัตน์ ไวยกุล (2524 : 96) ได้ศึกษาปัญหาการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของ
 ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาในการประกอบอาชีพครูที่สำคัญ
 ได้แก่ ฐานะทางการเงินไม่พอใช้จ่าย ทำให้ไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับราชการอย่างเต็มที่

นอกจากนี้ ศรีสมร พุ่มสะอาด (2530 : 112) ได้ศึกษาคุณภาพในการทำงานของครู ประถมศึกษา โดยพิจารณารายได้ รายจ่ายในครอบครัว พบว่า กลุ่มครูที่มีคุณภาพในการทำงานสูง มีแนวโน้มที่จะมีรายได้สูงและรายจ่ายต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีคุณภาพการทำงานต่ำ

คุณาวุฒิ คนฉลาด (2533 : 81 -85) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระบบอุดมศึกษาด้าน ค่าตอบแทนจากการประกอบอาชีพ พบว่า อัตราเงินเดือนในบุคลากรของรัฐมักน้อยกว่าอัตรา เงินเดือนของเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ซึ่งส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ฐานะทางเศรษฐกิจหรือรายได้เป็น ผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อนำรายได้มาใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีวิต ดังนั้น ถ้าบุคคลได้รับรายได้หรือผลตอบแทนสูงจากการทำงาน บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มความตั้งใจใน การทำงานได้ดี และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้คุ้มค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งจะส่งผลต่อความรับผิดชอบ ในการทำงานในหน้าที่ เนื่องจากเมื่อบุคคลได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ก็ไม่จำเป็นต้องขวนขวาย หารายได้พิเศษจากการทำงานอื่น ๆ ซึ่งอาจเบียดบังเวลาทำงานประจำได้

2.1.7 เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.1.7.1 ความหมายและความสำคัญของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ นักจิตวิทยาและนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ด้วยกัน เช่น อนาสตาซี (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537 : 11 -15 ; อ้างอิงจาก Anastasi.1986) กล่าวว่าบุคลิกภาพ ของบุคคลเกิดจากจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม พันธุกรรมเดียวกันแต่อยู่ใน สิ่งแวดล้อมต่างกัน อาจจะทำให้เกิดบุคลิกภาพต่างกันได้ หรือแม้แต่สภาพแวดล้อมและพันธุกรรม เดียวกัน นอกจากนี้ ฮิลการ์ด ; และแดทคินสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530:41 ; อ้างอิงจาก Hilgard ; & Atkinson.1967) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะรวมของบุคคล และวิธีการ แสดงออกของพฤติกรรมของเขา ส่วน ออลพอร์ต (จรรยา เกษศรีสังข์.2537: 11-15; อ้างอิงจาก Alport.1967) ได้อธิบายว่า บุคลิกภาพ เป็นระบบการเคลื่อนไหวของอินทรีย์ที่อยู่ภายในจิตใจบุคคล และเป็นตัวกำหนดลักษณะนิสัย (Trait) ประจำตัวของบุคคลนั้นทั้งหมด

รุช (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 41 ; อ้างอิงจาก Ruch.1953) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือตัวเราทั้งตัว หรืออวัยวะที่แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาและพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมานั้น เป็นกระจกเงาที่สะท้อนความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของบุคคลนั้น ๆ นอกจากนี้ สายสุรี จุติกุล (2511:8) กล่าวเช่นเดียวกันว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ส่วนต่างๆ ของบุคคลที่รวมกันแล้วทำให้ บุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่น ส่วนต่าง ๆ นั้น ได้แก่ อุปนิสัย นิสัยใจคอ ความสนใจ ทัศนคติ วิธีการปรับตัว โครงสร้างของร่างกาย ซึ่งส่วนต่างๆ เหล่านี้จัดเป็นสัญลักษณ์ที่สำคัญของแต่ละ บุคคล และเชดคักดี โฆวาสินธุ์ (2530:3) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมเป็น แบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งพิจารณาได้จาก รูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้น

จากความหมายของบุคลิกภาพ ดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกด้านการกระทำ เป็นลักษณะนิสัยของบุคคลเฉพาะตัว ซึ่งเกิดจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

2.1.7.2 ประเภทของบุคลิกภาพ

การพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะที่แสดงออกทางกายภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลักษณะค้ำหน้าหรือโครงสร้างต่าง ๆ ของร่างกายและบุคลิกภาพ เป็นความเชื่อว่ามีมนุษย์เรานั้น มีลักษณะทางสรีระเป็นแบบ ๆ ไป แต่ละแบบอาจเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแต่ละอย่าง ดังนั้นจึงมีผู้แบ่งบุคลิกภาพของคนออกเป็นหลายประเภท เช่น ความคิดของจุง (hergenharn. 1990 : 58 – 85 ; citing Jung) ได้พิจารณาบุคลิกภาพของคนโดยยึดถือหลักสังคมเป็นหลัก เขาได้แบ่งบุคลิกภาพของคนออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. บุคลิกภาพที่ชอบเก็บตัว (introvert) เป็นคนที่ไม่ชอบยุ่งเกี่ยวกับผู้อื่น เกรงครัดต่อระเบียบแบบแผน มีมาตรการและกฎเกณฑ์ที่แน่นอนในการควบคุมอุปนิสัยของตนเอง เชื่อตนเอง และการกระทำทุกอย่างที่มักจะขึ้นอยู่กับตัวเองเป็นใหญ่ บุคคลประเภทนี้จะผูกพันกับตนเองมากกว่าที่จะผูกพันกับสังคมหรือบุคคลอื่น

2. บุคลิกภาพแบบที่ชอบแสดงตัว (Extrovert) เป็นคนเปิดเผย คุยเก่ง ร่าเริง ปรับตัวได้ดีในสิ่งแวดล้อมต่างๆ มีความเชื่อมั่นในตนเองบนรากฐานของเหตุผลและความจริง

ส่วน เครชเมอร์ (Samuei. 1981 : 190 – 191 ; citing Kretschmer. 1921) และ เชลดอน (Burger.1986 :189; citing Shedon.1942) เห็นว่าบุคลิกภาพของคนขึ้นอยู่กับรูปร่างลักษณะของคน จึงได้แบ่งบุคลิกภาพของคนตามรูปร่างหรือโครงสร้างทางสรีรวิทยาสอดคล้องกันเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ประเภทที่มีร่างกายอ้วนเตี้ย คอโต ร่างกายมีไขมันมาก พุงยื่น (Pygmy หรือ Endomorphy) คนประเภทนี้เป็นคนที่ชอบแสวงหาความสบาย ไม่รีบร้อน ชอบการสังคม สนุกสนาน รื่นเริง โกรธง่ายหายเร็ว และกินจุ

2. ประเภทที่มีรูปร่างผอมสูง ตัวยาว แขนยาว อ่อนแอ (Ectomorphy) คนประเภทนี้มีลักษณะเคร่งขรึม เอาการเอางาน มีความเครียดทางอารมณ์อยู่เป็นนิจ ชอบสันโดษ ไม่เข้าสังคม

3. ประเภทที่มีรูปร่างสูงใหญ่ แข็งแรง เต็มไปด้วยกล้ามเนื้อ ร่างกายแข็งแรงชอบออกกำลังกาย (Athletic หรือ Mesomorphy) คนประเภทนี้ชอบทำอะไรแปลก ๆ ช้น ๆ ไม่ใคร่มีความทุกข์ร้อน ไม่เคยพูดถึงเรื่องความเป็นความตาย สนุกอยู่เสมอ

นอกจากนี้ ฟรีดแมน ; และโซนแมน (Farmer and other.1984 : 34 ; citing Friedman ; & Roseman. 1974) ได้แบ่งบุคลิกภาพของคนตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ บุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ซึ่งจะใช้ในการแบ่งบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ รายละเอียดของบุคลิกภาพทั้ง 2 มีดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบ เอ (Type A Personality) เป็นบุคลิกภาพของบุคคลที่มีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1.1 มีความทะเยอทะยาน (Intense Ambition) เป็นบุคคลที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จ

1.2 ขอบแข่งขัน (Competitive Drive) เป็นบุคคลที่ชอบต่อสู้แข่งขันกับผู้อื่นเพื่อให้ตนเองได้ดีกว่าคนอื่น

1.3 แข่งขันกับเวลา (Time Urgency) เป็นบุคคลที่กระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเร่งด่วนใช้เวลาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ทำงานตามแผนเวลา

1.4 สร้างศัตรู (Hostility) เป็นบุคคลที่ยึดตนเองเป็นที่ตั้ง ชอบแสดงออกนอกทาง ข่มผู้อื่น อาฆาตแค้น และขาดความเห็นใจผู้อื่น

1.5 ออดทนต่ำ (Impatient) เป็นบุคคลที่มีความอดทนต่ำต่อการรอคอย และอดทนต่ำต่อสภาพแวดล้อมทางกาย ทนไม่ได้กับความเฉื่อย

1.6 มีความก้าวร้าว (Aggressiveness) เป็นบุคคลที่นิยมใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหาความคับข้องใจ แบ่งเป็นความก้าวร้าวทางวาจา และความก้าวร้าวทางร่างกาย

2. บุคลิกภาพแบบ บี (Type B Personality) เป็นบุคลิกภาพที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพแบบ เอ ซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่ทะเยอทะยาน ไม่มุ่งเอาชนะ มีความสงบเสงี่ยม ทำงานไปพักผ่อนไป ไม่รีบร้อน

2.1.7.3 ประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบบี

บุคลิกภาพแบบ เอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปี ค.ศ. 1960 อันเนื่องมาจากนายแพทย์โรสแมน (Roseman) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจว่ามีบุคลิกภาพบางอย่างที่แปลกไปจากผู้ป่วยอื่น ๆ จากการสังเกตเหตุการณ์บางอย่างในคลินิกโรคหัวใจของเขา พบว่า แก้อ้อที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตรวจนั้นมีรอยสักตรงเฉาะตรงขอบแก้อ้อเท่านั้น แสดงว่า คนไข้ ส่วนใหญ่ของเขา นั่งแต่ตรงขอบแก้อ้อซึ่งทำให้เขาคิดว่าคนเช่นนี้จะต้องเป็นคนรีบร้อน เพราะคนที่ทำอะไรรีบร้อนรีบเร่ง มักนั่งแก้อ้อแค่ตรงขอบแก้อ้อ จะได้ลุกขึ้นได้รวดเร็ว คล้ายกับเป็นลักษณะของความพร้อมที่จะเคลื่อนไหวได้ทันที จากความคิดนี้ทำให้เขาคิดว่า น่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่า ผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่มีปัจจัยเสี่ยง ที่เคยเชื่อกันว่าเป็นสาเหตุสำคัญของโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้น พบว่า การมีคอเรสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวาน และความอ้วน เป็นปัจจัยที่เสี่ยงต่อการเป็นโรคหัวใจ ดังนั้น เขาจึงใช้เวลา 5 ปี ในการร่วมกันศึกษาและวิจัยบุคลิกภาพผู้ป่วยโรคหัวใจ และในที่สุดก็พบว่า มี บุคลิกภาพชนิดหนึ่งซึ่งต่อมาเราใช้ชื่อว่า บุคลิกภาพแบบ เอ และบุคคลที่มีบุคลิกภาพตรงข้าม เรียกว่า บุคลิกภาพแบบ บี การค้นพบบุคลิกภาพแบบ เอ นั้นถือว่าเป็นการค้นพบที่สำคัญเพราะ บุคลิกภาพแบบ เอ เป็นปัจจัยเสี่ยงกว่าปัจจัยกายภาพทุกตัว ถ้าเปรียบเทียบ

ระหว่างผู้ป่วยโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง หรือโรคไขมันในหลอดเลือดสูงกับคนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ แล้ว คนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะถือว่าเป็นปัจจัยที่เสี่ยงที่สุดของการเกิดโรคหัวใจ (จรรยา เกษศรีสังข์.2537 : 14 ; อ้างอิงจาก รังสิต ห่มระฤก. 2532)

จากประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี นั้น ฟรีดแมน ; และโรสแมน (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537 : 14 ; อ้างอิงจาก Friedman ; & Roseman. 1974) สรุปลักษณะของ บุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบ เอ (Type A Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพรีบร้อน ชอบแข่งขัน และก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย ๆ มีความรู้สึกวุ่นวายตลอดเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะพยายามมากในการทำงาน ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อประสบความสำเร็จ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว อดไม่ได้กับงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

บุคลิกภาพแบบ บี (Type B Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อน และไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อย ๆ เฉื่อย ๆ ชอบการพักผ่อนดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ และไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน

2.1.7.4 การวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี

แบบวัดที่ใช้กันในปัจจุบัน มี 3 แบบ (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537 : 15 ; อ้างอิงจาก Friedman ; & Roseman. 1974) คือ

แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview : SI) ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ เป็นการถามโดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้คนที่มี บุคลิกภาพแบบ เอ ไม่สามารถทนได้ เช่น สถานการณ์ที่ทำให้เกิดความโกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างมาก แบบสัมภาษณ์นี้เป็นวิธีการแสดงออกทางด้านกายภาพ

มาตรวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ ของเฟรมมิงแฮม (Framingham Type A Scale : FTAS) เป็นแบบวัดรายงานตนเองเช่นเดียวกับแบบที่หนึ่ง ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงขับมุ่งสัมฤทธิ์ การมีความรู้สึกวุ่นวายตลอดเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และการรับรู้ถึงความกดดันในการทำงาน

แบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของ เจนกินส์ (Jenkins Activity Survey : JAS) เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถาม 20 ข้อ บุคคลที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้สูงเป็นบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ โดยกลุ่มบุคคลนี้รายงานว่า มีความรู้สึกวุ่นวายตลอดเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ทำงานด้วยความรีบเร่ง ไม่อดทนต่อความอ่อนล้าหรือการทำงานที่ประสบความสำเร็จ นอกระนั้นยังรายงานว่าตนเองทำงานหนักและมีความต้องการผลสัมฤทธิ์มากกว่า โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ รายงานว่า มีความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ มีความตั้งใจเพิ่มสถานภาพอาชีพให้สูงขึ้น รับรู้ว่าได้รับแรงเสริมจากการทำงานมากกว่าอีกทั้งยังมีระดับการศึกษาสูงกว่า

นอกจากนี้ สต룹และคนอื่น ๆ (strobe and others. 1987) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ว่า เป็นแบบวัดบุคลิกภาพแบบ เอ โดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองว่า มีการแสดงออกอย่างไรและได้ศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อในความสำเร็จของงานมากกว่าความล้มเหลว มีแรงขับในการแข่งขันสูง มุ่งสัมฤทธิ์ และมีความรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

2.1.7.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

เคลลี ; และฮุสตัน (Kelly ; & Houston. 1985 : 634) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี จำแนกความแตกต่างทางด้านลักษณะชีวสังคมภูมิหลัง และการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงที่ทำงานนอกบ้านจำนวน 220 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ผลการศึกษาพบว่าหญิงที่ทำงานนอกบ้านมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีระดับการศึกษาสูงกว่า ระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่า มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า มีปริมาณงานมากกว่า มีความสับสนในการทำงานมากกว่า ความเครียดในการทำงาน และต้องการประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

ไควร์เวอร์ ; และไวนด์เนอร์ (Kleiwer ; & Weider. 1987 : 204) ได้ศึกษาเรื่อง “ลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และระดับความมุ่งหวัง โดยศึกษาจากการตั้งเป้าหมายของความสำเร็จของเด็กและผู้ปกครอง” กลุ่มตัวอย่าง เป็นเด็กชาย จำนวน 32 คน และเด็กหญิงจำนวน 41 คน มีอายุระหว่าง 9 -12 ปี โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นเด็กที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และ บี พบว่าเด็กทั้งสองกลุ่มได้ตั้งเป้าหมายความสำเร็จแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในการกระทำพฤติกรรม เด็กที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะทำงานสำเร็จมากกว่า และมีความเพียรพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จมากกว่า

สต룹 ; และโบลแลนด์ (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533 : 19 -20 ; อ้างอิงจาก Sturbe ; & Boland. 1986) ได้ศึกษาการรับรู้สาเหตุของการกระทำและความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการวินิจฉัยความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ กล่าวคือ ถ้างานมีความยากมากขึ้นบุคคลจะมีความเพียรพยายามในการทำงานลดลง และความเพียรพยายามมากในงานที่มีความยากปานกลาง ในขณะที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี มีความเชื่อถือในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่แตกต่างกัน และการวินิจฉัยความยากของงาน และความเพียรพยายามมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ชาวทซ์และคนอื่น ๆ (ปิยาญจน์ กิจอุดมทรัพย์. 2539 : 24 ; อ้างอิงจาก Schwartz and others . 1986) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพ แบบ เอ และบี ที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่ไม่มีผู้ใดเคยประสบความสำเร็จเลย และในสถานการณ์ที่มีบางคนประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความมุ่งหวัง

ความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จได้ แต่จะไม่เอาตัวไปผูกมัดกับงานที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ

อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล (2533 : 126 – 127) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา กลุ่มตัวอย่าง เป็นนิสิตระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 240 คน เป็นผู้ที่มีการศึกษาต่อ จำนวน 120 คน และไม่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ จำนวน 120 คน ตัวแปรที่ศึกษา คือจิตลักษณะพื้นฐานของบุคคล โดยศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี และสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการศึกษาต่อ ผลการศึกษา พบว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ มีบุคลิกภาพแบบ เอ อายุน้อย มีความเครียดในการทำงานสูง มีความกลัว ความสำเร็จสูง เป็นโสด มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาต่อ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมค่อนข้างสูง และมีการรับรู้ความมั่นคงในการทำงานสูง

ชมพูนุท พงษ์ศิริ (2535 ; 73 – 74) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 , 3 และ 4 วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร จำนวน 230 คน ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 มีความวิตกกังวลสูงกว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 และ 4 และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มีความวิตกกังวลต่ำที่สุด และนักศึกษาพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะมีความวิตกกังวลสูงกว่านักศึกษาพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

จรรยา เกษศรีสังข์ (2537 : 105) ได้ศึกษาวิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีวิธีการเผชิญปัญหาแบบสู้ปัญหา ยกเว้น วิธีการเผชิญปัญหาด้านการเรียนภาคปฏิบัติ ส่วนนักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบ บี มีวิธีการเผชิญปัญหาด้านต่าง ๆ แบบยอมยอม

จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ จะมีความเพียรพยายามในการทำงานเพื่อประสบความสำเร็จมากกว่า รักความก้าวหน้ามากกว่า มีความเครียดและวิตกกังวลในการทำงานสูงกว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ สรุปได้ว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ จะมีความเพียรพยายามในการทำงาน เพื่อประสบความสำเร็จมากกว่า รักความก้าวหน้ามากกว่า มีความเครียดและวิตกกังวลในการทำงานสูงกว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี ผู้วิจัยเห็นว่า บุคลิกภาพน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

2.1.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงาน

2.1.8.1 ความหมายของทัศนคติ

กูต (Good. 1959 : 48) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกที่แสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการเข้าหาหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง บุคคล หรือ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น รักเกลียดกลัว หรือไม่พอใจมากน้อยเพียงใดต่อสิ่งนั้น ๆ

ฮิลการ์ด (Hilgard. 1962 : 564) ได้ให้คำจำกัดไว้ว่า ทัศนคติ หมายถึง การยอมรับหรือปฏิเสธในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสังกัดใดสังกัดหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง รวมทั้งความปรักปรำที่ตอบสนองสิ่งนั้น ๆ โดยมีความลำเอียงในการตัดสินใจอยู่ในใจก่อนแล้ว

เคนด์เลอร์ (Kendler. 1963 : 572) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ภาวะความพร้อมของแต่ละบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรม ในทางสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่างต่อบุคคล ต่อสถาบัน หรือต่อแนวคิดบางอย่าง อีกทั้งเป็นการผสมผสานหรือการจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้เป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

เธอร์สโตน (Thurstone. 1967 : 77) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นเรื่องของความชอบไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังนั้นทัศนคติจึงวัดโดยตรงไม่ได้ แต่สามารถวัดได้ในรูปความคิดเห็น หรือการแสดงออกทางภาษา

โรคิช (Rokeach. 1970 : 112) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นการผสมผสานหรือการจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสภาพการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้ จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองใดลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

อลพอร์ต (Allport. 1978 : 256) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมของจิต ซึ่งเกิดจากประสบการณ์อันจะมีผลต่อทิศทางการกระทำของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ และสภาพการณ์ที่เกี่ยวข้อง

อลพอร์ต (เชดคัตตี โฆวาสินธุ์. 2520 : 38 ; อ้างอิงจาก Allport. 1967) กล่าวว่าทัศนคติเป็นลักษณะทางจิตวิทยา ความพร้อม ตลอดจนประสบการณ์ที่กระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมในการสนองตอบต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้อง

เทอร์สโตน (สุภาพร เลาสถิตย์. 2525 : 9; อ้างอิงจาก Thuestone. 1967) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า ทัศนคติเป็นผลรวมทั้งหมดของมนุษย์เกี่ยวกับความรู้สึก อคติ ความคิดเห็น ความกลัวบางสิ่งบางอย่าง การแสดงออกทางด้านการพูดเป็นการแสดงออกของความคิดเห็นนี้เป็นสัญลักษณ์ของทัศนคติ ดังนั้นถ้าเราอยากจะทำทัศนคติเราก็สามารถทำได้โดยวัดความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ

นอร์ธ และแชพแมน (North and Chapman. 1973 : 464) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่าเป็นแบบแผนหรือกระบวนพฤติกรรม ความคาดหวังหรือแนวโน้มของ การตัดสินใจสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมซึ่งได้รับอิทธิพลจากสังคม

เครช และครัชฟิลด์ (ประภาเพ็ญ สุวรรณ . 2526 : 2 ; อ้างอิงจาก Kretch and Crutchfield.1984) กล่าวว่า ทักษะคิดเป็นผลรวมของกระบวนการที่ก่อให้เกิดสภาพการสนใจ อารมณ์ การยอมรับ และพุทธิปัญญา (Cognitive) ซึ่งกระบวนการเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ของบุคคล

เชดคักดี โมวาสินธุ์ (2522:38) ได้สรุปความหมายของ ทักษะคิดว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นไปในทางสนับสนุน หรือคัดค้านก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกรอบม ให้เรียนรู้ระเบียบของสังคม ซึ่งทักษะคิดนี้ จะแสดงออกหรือปรากฏให้เห็นได้ชัดเจนในกรณีที่สิ่งเร้าเป็นสิ่งเร้าทางสังคม

พัชนี วรกวิน (2520:60) ให้ความหมายของทักษะคิดไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ หรือแนวโน้มที่พร้อมจะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมในการตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2527 :12) ได้กล่าวถึง ทักษะคิดว่า มาจากประสบการณ์ ซึ่งเป็นทั้งประสบการณ์โดยตรงและประสบการณ์โดยอ้อม ค่านิยม และสิ่งเร้า เกิดความรู้สึก และผ่านออกไปสู่พฤติกรรมแสดงความคิดเห็นหรือแสดงเหตุผล ซึ่งเป็นปฏิกิริยาตอบสนอง

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และคนอื่น ๆ (2527 : 6 -7) ให้ความหมายของทักษะคิดสรุปได้ว่า หมายถึง สภาวะความพร้อมทางจิตใจและระบบประสาทของบุคคลซึ่งกำหนดทิศทางของท่าทีการแสดงออกในทางบวก (พึงพอใจ ชอบ เห็นด้วย อยากรกระทำ) หรือในทางลบ (ไม่พอใจ ไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย ไม่อยากรกระทำ) ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง กล่าวได้ว่า ทักษะคิด คือ ความรู้สึก ความคิดเห็นของบุคคลอันเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในทางบวกหรือทางลบ ซึ่งพฤติกรรมของคนเรานี้จะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ

1. นิสัย ซึ่งแบ่งเป็น ความเชื่อ ค่านิยม และบุคลิกภาพ
2. สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมและพลังของมัน
3. ทักษะคิด
4. สถานการณ์

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528 : 231) กล่าวว่า ทักษะคิด หมายถึง ความพร้อมของร่างกายและจิตใจที่มีแนวโน้มจะโต้ตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ใด ๆ ด้วยการเข้าหาหรือถอยออกไป

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะคิด หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เกิดจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ จนทำให้บุคคลมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป

2.1.8.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

องค์ประกอบของทัศนคตินั้น เชฟเวอร์ (บุษราคัม ฐะพันธ์. 2524 : 11; อ้างอิงจาก Shaver.1977) กล่าวว่า ทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive Component) หมายถึงการรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวัตถุหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อม
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าที่เขารับรู้ อาจจะเป็นทางที่ดี หรือไม่ดี ถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งใด บุคคลก็จะไม่ชอบสิ่งนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใด ก็จะชอบสิ่งนั้น
3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มจะกระทำ (Behavior Component) หมายถึง ความโน้มเอียงของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน คือ การยอมรับหรือไม่ยอมรับ ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ

องค์ประกอบทั้งสามด้านนี้จะต้องมีความสอดคล้องกัน ถ้าองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ทัศนคติของบุคคลนั้นก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย เชตส์กดี โฆวาลินส์ (2520 : 40) กล่าวถึง องค์ประกอบของทัศนคติที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. Cognitive Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความคิด หรือความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ เพื่อเป็นเหตุผลในการที่จะสรุปรวมเป็นความเชื่อ หรือช่วยในการประเมินผลสิ่งเร้านั้น ๆ
2. Feeling Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า เป็นผลเนื่องมาจากการที่บุคคลประเมินผลสิ่งเร้านั้นแล้วว่าพอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลวอย่างไร
3. Action Tendency Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อม หรือความโน้มเอียงที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้มาจากการประเมินผล

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ทัศนคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์ประกอบด้านความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

2.1.8.3 การเกิดทัศนคติ

ธีรพร อูวรรณโณ (กธิการ ตรีสกุล. 2536 : 32 ; อ้างอิงจาก ธีรพร อูวรรณโณ. 2521) ได้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับการเกิดทัศนคติไว้ดังนี้

1. อิทธิพลของพ่อแม่ อาจเรียกได้ว่าเป็นแหล่งที่มีอิทธิพลสูงสุด โดยเฉพาะเด็กก่อนวัยเรียน ซึ่งจะพัฒนาค่านิยม ความเชื่อ และความรู้สึกนึกคิดขึ้นมาในกรอบของครอบครัวซึ่งมีพ่อแม่เป็นหลัก

2. อิทธิพลจากกลุ่มต่างๆ ในโรงเรียน ครูและเพื่อนจะมีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติของเด็ก โรงเรียนที่วางระเบียบกฎเกณฑ์ให้นักเรียนปฏิบัติ หรือหนังสือที่ใช้ในการเรียนการสอนจะมีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติต่อเด็กไม่น้อย นักเรียนที่มีครูเป็นแบบอย่างที่ดี การพัฒนาทัศนคติก็จะเป็นไปได้ในทางที่ดี

3. อิทธิพลจากประสบการณ์ส่วนตัว ประสบการณ์ที่รุนแรง หรือกระทบกระเทือนจิตใจ หรือประสบการณ์ของความสำเร็จจะทำให้คนมีทัศนคติที่แตกต่างกันไป

4. อิทธิพลจากสื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ จะมีผลต่อการเกิดและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การเกิดทัศนคติ เกิดจากอิทธิพลของครอบครัว ครู เพื่อน ประสบการณ์ และสื่อมวลชน

2.1.8.4 ลักษณะของทัศนคติ

สุชา จันทน์เอม ; และสุรางค์ จันทน์เอม (2500 : 100 -101) กล่าวถึง ลักษณะของทัศนคติ ดังต่อไปนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดการเรียนรู้ หรือเกิดจากประสบการณ์ของบุคคล ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด คนเราได้รับทัศนคติจากประสบการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต บางครั้งยังได้รับจากการเอาอย่าง ซึ่งเริ่มตั้งแต่เด็ก ๆ ยังอยู่ในวัยที่มีอายุน้อย ๆ สิ่งต่างๆ รอบตัวเด็ก เช่น บิดา มารดา สัตว์เลี้ยงต่าง ๆ ตลอดจนเพื่อนฝูงของเด็ก มีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติของเด็กในระยะเริ่มต้นทั้งสิ้น

2. บุคคลแต่ละคนย่อมมีทัศนคติต่อสถานการณ์เดียวกัน หรือต่อบุคคลเดียวกัน แตกต่างกันไปได้หลายลักษณะ แล้วแต่ประสบการณ์ของบุคคลนั้น

3. ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นอาจจะเป็นสิ่งที่ถาวรตลอดไป หรือชั่วคราวก็ได้ ทัศนคติบางอย่างอยู่ในสภาพไม่มั่นคงก็พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ส่วนทัศนคติที่มั่นคงถาวรย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลิกภาพของบุคคลมาก และการเปลี่ยนแปลงย่อมมิได้ยาก อย่างไรก็ตามแนวทางที่ดีตลอดจนวิธีการสอนที่ดีของครู ย่อมทำให้เด็กเปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่พึงประสงค์ได้เช่นเดียวกัน

ส. วาสนา ประवालพฤษ (2524 : 5) ได้สรุปลักษณะสำคัญของทัศนคติไว้ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นการเตรียมหรือความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งการตระเตรียมนี้เป็นการตระเตรียมภายในของจิตใจมากกว่าภายนอกที่จะสังเกตเห็นได้

2. สภาวะความพร้อมที่จะตอบสนอง เป็นลักษณะที่ซับซ้อนของบุคคลที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับ ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น ๆ จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับอารมณ์ด้วย ซึ่งเป็นสิ่งอธิบายได้ยาก และบางครั้งไม่มีเหตุผล

3. ทักษะไม่ใช่พฤติกรรม แต่เป็นสภาวะของจิตใจที่อิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและเป็นตัวกำหนดแนวทางในการแสดงออกทางพฤติกรรม

4. ทักษะไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่สามารถสร้างเครื่องมือเพื่อวัดพฤติกรรมที่แสดงออกมา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำนายหรือใช้อธิบายทักษะได้

5. ทักษะเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ บุคคลจะมีทักษะในเรื่องเดียวกันแตกต่างกันออกไปได้ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ระดับอายุ เชื้อชาติปัญญา เป็นต้น

6. ทักษะมีความคงที่และแน่นอนพอสมควร แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากทักษะเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ถ้าการเรียนรู้และประสบการณ์นั้นได้เปลี่ยนไป ทักษะก็อาจเปลี่ยนแปลงได้

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528 : 231) ได้กล่าวถึงลักษณะทั่วไปของทักษะไว้ดังนี้

1. ทักษะเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือการได้รับประสบการณ์ มิใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด

2. ทักษะเป็นดัชนีชี้ชี้แจงทางในการแสดงพฤติกรรม กล่าวคือ ถ้ามีทักษะที่ดีก็มีแนวโน้มที่จะเข้าหาหรือแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ตรงกันข้ามถ้ามีทักษะที่ไม่ดีก็มีแนวโน้มที่จะไม่เข้าหาโดยการถอยหนี หรือต่อต้านการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ เช่น เด็กชอบครูสอนทำให้อยากเรียนวิชาที่ครูสอน ถ้าเด็กไม่ชอบวิชานั้น ๆ หรือไม่ชอบครูคนนั้น ก็พยายามหลีกเลี่ยงไม่เรียนวิชานั้น ๆ เป็นต้น

3. ทักษะสามารถถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งได้ เช่น บิดามารดาไม่ชอบบุคคลหนึ่ง ย่อมมีแนวโน้มทำให้เด็กไม่ชอบบุคคลนั้นด้วย

4. ทักษะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากทักษะเป็นสิ่งที่รับมาจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ถ้าการเรียนรู้หรือประสบการณ์เปลี่ยนแปลงไป ทักษะย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2530 : 185 – 188) กล่าวว่าทักษะมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. ทักษะเกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ มิได้เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด คนเกิดการเรียนรู้ย่อมจะมีความรู้สึกและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้นั้น นั่นคือเกิดทักษะขึ้นนั่นเอง

2. ทักษะเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ มิใช่ที่เราชอบหรือเกลียดอะไรแล้วจะต้องชอบหรือเกลียดไปตลอดชีวิต อาจเปลี่ยนแปลงเป็นตรงกันข้ามก็ได้ ถ้าสภาพแวดล้อม สถานการณ์ และเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงไป ทักษะของคนจะเปลี่ยนจากทักษะที่ยอมรับเป็นทักษะที่ไม่ยอมรับหรือจากไม่ยอมรับไปสู่ยอมรับก็ได้

3. ทักษะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอก เราสามารถทราบได้ว่าบุคคลใดมีทักษะในทางยอมรับหรือไม่ยอมรับ โดยการสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกอาจแสดงด้วยคำพูด หรือสีหน้าท่าทางพอใจ ไม่พอใจก็ได้ ทักษะจึงกำหนดพฤติกรรมทั่ว ๆ ไปของบุคคล

แม้จะไม่ทุกกรณี แต่ก็สามารถทำนายพฤติกรรมโดยทั่ว ๆ ไปได้ ทศนคติเป็นสิ่งที่โน้มน้าวให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น มีทศนคติที่ดีต่อศาสนา ก็มักจะไม่ปฏิเสธเรื่องการบริจาค เป็นต้น

4. ทศนคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน มีที่มาสลับซับซ้อนเพราะทศนคติขึ้นอยู่กับหลายประการ เช่น ประสบการณ์ การรับรู้ ความรู้สึก ความคิดเห็น อารมณ์ สิ่งแวดล้อม จึงแปรผันได้

5. ทศนคติเกิดจากการเลียนแบบ ทศนคติสามารถถ่ายทอดออกไปสู่บุคคลอื่น ๆ ให้การคล้อยตามเป็นของธรรมดาที่ถึงจะมี ถ้าเรารักนับถือใครก็ย่อมมีศรัทธา เห็นว่าพฤติกรรมของบุคคลที่เรายอมรับนั้นดีงาม จึงเลียนแบบเป็นเยี่ยงอย่างไม่ว่าจะเป็นท่วงท่าของการพูดจา ท่าทาง หรืออุปนิสัยใจคอ ดังนั้นพ่อแม่ ครูเกลียดสิ่งใด เด็กก็พลอยเกลียดสิ่งนั้นไปได้

6. ทิศทางและปริมาณของทศนคติ ปริมาณความเข้มข้นของทศนคติจะมีตั้งแต่พอใจอย่างยิ่ง ปานกลาง จนถึงไม่พอใจอย่างยิ่ง ส่วนความเข้มข้นก็แล้วแต่ว่าจะมีความรู้สึกสุดปลายไปด้านใด ทิศทางของทศนคติมี 2 ทิศทาง คือ สนับสนุน หรือต่อต้าน

7. ทศนคติอาจเกิดจากความมีจิตสำนึก หรือจากจิตใต้สำนึกก็ได้

8. ทศนคติมีลักษณะคงทนถาวรพอสมควร ทศนคติบางอย่างอยู่ในสภาพไม่มั่นคง พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ส่วนทศนคติที่มั่นคงถาวร เปลี่ยนแปลงได้ยากและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและบุคลิกภาพ

สุรางค์ โค้วตระกูล (2533 : 246 -247) ได้กล่าวถึงลักษณะของทศนคติไว้ดังนี้

1. ทศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้

2. ทศนคติเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลกล้าเผชิญกับสิ่งเร้าหรือหลีกเลี่ยง

ฉะนั้นทศนคติจึงมีทั้งทางบวกและลบ เช่น ถ้านักเรียนมีทศนคติทางบวกต่อวิชาคณิตศาสตร์ นักเรียนจะชอบเรียนคณิตศาสตร์ และเมื่ออยู่ชั้นมัธยมศึกษา ก็จะเลือกเรียนแขนงวิทยาศาสตร์ ตรงข้ามกับนักเรียนที่มีทศนคติต่อคณิตศาสตร์ก็จะไม่ชอบหรือไม่มีแรงจูงใจที่จะเรียน เมื่ออยู่ชั้นมัธยมศึกษา ก็จะเลือกเรียนทางสายอักษรศาสตร์ ภาษา

3. ทศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ องค์ประกอบเชิงความรู้สึก อารมณ์ องค์ประกอบเชิงปัญญาหรือความรู้คิด และองค์ประกอบเชิงพฤติกรรม

4. ทศนคติเปลี่ยนแปลงได้ง่าย การเปลี่ยนแปลงของทศนคติอาจจะเปลี่ยนแปลงจากบวกเป็นลบ หรือจากลบเป็นบวก ซึ่งบางครั้งเรียกว่า การเปลี่ยนแปลงทิศทางของทศนคติหรืออาจจะเปลี่ยนแปลงความเข้มข้น หรือความมากมาย ทศนคติบางอย่างอาจจะหยุดเลิกไปได้

5. ทศนคติเปลี่ยนแปลงตามชุมชนหรือสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก เนื่องจากชุมชนหรือสังคมหนึ่ง ๆ อาจจะมีค่านิยมที่เป็นอุดมการณ์พิเศษเฉพาะ ฉะนั้นค่านิยมเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อทศนคติของบุคคลที่เป็นสมาชิก ในกรณีที่ต้องการเปลี่ยนแปลงทศนคติจะต้องเปลี่ยนค่านิยม

6. สังคมประกิต มีความสำคัญต่อพัฒนาการทศนคติของเด็กโดยเฉพาะต่อความคิดและหลักการที่เป็นนามธรรม อุดมคติ เช่น ทศนคติต่อเสรีภาพในการพูด การเขียน เด็กที่มาจากครอบครัวที่มีสภาพเศรษฐกิจสังคมสูง จะมีทศนคติบวกสูงที่สุด

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ลักษณะของทัศนคติ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ เปลี่ยนแปลงได้ สามารถถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลอื่นได้ และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอกของบุคคล

2.1.8.5 เทคนิคการวัดทัศนคติ

ในการสร้างเครื่องมือวัดทัศนคตินั้น สามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งแตกต่างกันไป ได้แก่ การวัดโดย

1. วิธี Equal Appearing Intervals วิธีนี้เรอร์สโตน (Thurstone. 1970 : 138) ได้วิธีนี้วัดทัศนคติของบุคคลโดยอาศัยกฎแห่งการเปรียบเทียบเพื่อตัดสินใจ (Law of Comparative Judgement) คือ ให้ผู้ตัดสินข้อความที่แสดงถึงทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ในข้อความเหล่านั้นมากน้อยเพียงใด โดยให้กลุ่มผู้ตัดสินใจพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อความที่เสนอมานั้น ควรจะอยู่ตรงไหนเมื่อแบ่งความคิดเห็นทั้งหมดตั้งแต่เห็นด้วยมากที่สุดไปจนถึงไม่เห็นด้วยมากที่สุด ออกเป็น 11 กลุ่มเท่า ๆ กัน เมื่อกลุ่มผู้ตัดสินได้พิจารณา ตัดสินหมดทุกข้อความแล้วก็นำแต่ละค่ามาหาสเกล นั่นคือ หาตำแหน่งมัธยฐานของแต่ละสเกลสำหรับวัดทัศนคติต่อไป

2. วิธี Summated Rating หรือ Likert Method ซึ่งสร้างขึ้นโดย ลิเคอร์ท (สาริณี พงษ์เจริญไทย . 2534 : 34 อ้างอิงจาก Likert . 1970 : 150 – 151) เป็นวิธีการวัดทัศนคติโดยการนำเอาข้อความที่จะมาใช้วัดทัศนคติไปให้ผู้ตอบลงความเป็นว่ามีความรู้สึกต่อข้อความเหล่านั้นอย่างไรบ้าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แล้วมีการกำหนดคะแนนให้อาจเป็น 5 4 3 2 1 ตามลำดับ หากเป็นข้อความทางลบ (Negative Statement) กำหนดในทิศทางตรงกันข้าม จากนั้นนำข้อความทั้งหมดไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Item Analysis) โดยเลือกข้อความที่สามารถจำแนกกลุ่มที่มีทัศนคติที่ดีและทัศนคติที่ไม่ดีได้ เพื่อนำไปใช้วัดทัศนคติต่อไป

3. วิธี Semantic Differential ของ ออสกูต (สาริณี พงษ์เจริญไทย. 2534 :35 ; อ้างอิงจาก Osgood. 1957 : 189) ซึ่งใช้วิธีนี้เพื่อวัดความหมายของมโนทัศน์ (Concept) ในรูปความหมายของคำคุณศัพท์ โดยให้บุคคลทำเครื่องหมายแสดงความคิดเห็นลงในสเกล ซึ่งอยู่ระหว่างคำคุณศัพท์ ที่มีความหมาย ตรงข้ามกันคู่หนึ่งๆ เช่น ดี – ไม่ดี ชอบ – ไม่ชอบ ฯลฯ ผู้ตอบจะต้องพิจารณาว่า มโนทัศน์ที่ตนเห็นมีความหมายสอดคล้องกับคุณศัพท์ในแต่ละสเกลอย่างไรมากน้อยแค่ไหน และกรอกความเห็นลงในสเกล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ระเบียบวิธีวัดทัศนคติของลิเคอร์ท ด้วยเหตุผลที่ว่าแบบของลิเคอร์ทนั้น เป็นที่นิยมใช้กันโดยทั่วไป และในการให้น้ำหนักคะแนน 5 ระดับนั้น ช่วยให้สามารถหาระดับทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างได้สะดวกกว่าแบบอื่นๆ

2.1.8.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงาน

วอล์คเกอร์และคนอื่นๆ (Walker and Others. 1972 : 732) ได้ศึกษาเปรียบเทียบ

ทัศนคติของครูที่ทำการสอนนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มครูที่สอนนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิปคา ; และกุลเล็ท (Libka ; & Goulet. 1979 : 125) ได้ศึกษาทัศนคติกับพฤติกรรมการทำงานของครูพบว่า กลุ่มครูที่มีพฤติกรรมในการทำงานสูงมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

วูม (อุบล ภัทระ. 2535 : 23 ; อ้างอิงจาก Vroom .1964) ที่ศึกษาทัศนคติของคนต่องานที่ทำ พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน กับทัศนคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก คือ ผู้ที่ทัศนคติต่อการทำงานสูงก็จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วย

ศักดิ์สิทธิ์ ชัตติยาสุวรรณ (2526: 106) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวบ่งชี้แสดงคามแตกต่างในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวทางใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 พบว่าครูที่มีความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อหลักสูตรเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเช่นเดียวกัน

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532: 164 – 165) ได้ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มครูที่มีทัศนคติต่อการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมสูง

สำนักวิจัย สถาบันราชภัฏนครปฐม .(2544.บทคัดย่อ) ศึกษาทัศนคติและความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนการสอน ของสถาบันราชภัฏนครปฐม พบว่า กลุ่มผู้ปฏิบัติงานชายมีแนวโน้มที่นำหลักความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มหญิง กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีแนวโน้มที่นำหลักความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้างประจำ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งประจำสำนักงานมีแนวโน้มที่นำหลักความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ความรู้สึกด้านทัศนคติที่มีต่อสถาบัน ต่อผู้บริหารของสถาบัน ต่ออาจารย์ของสถาบัน ต่อหัวหน้างานในสถาบัน ต่อเพื่อนร่วมงานในสถาบัน อยู่ในระดับค่อนข้างดี แต่ทัศนคติที่มีต่อนักศึกษาของสถาบันอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความรู้สึกด้านทัศนคติแล้วพบว่า กลุ่มผู้ปฏิบัติงานชายมีแนวโน้มที่มีนำหลักของทัศนคติต่อสถาบันและต่อบุคคลต่าง ๆ ภายในสถาบันสูงกว่ากลุ่มผู้หญิง กลุ่มข้าราชการ มีแนวโน้มที่มีนำหลักของทัศนคติต่อสถาบันและต่อบุคคลต่าง ๆ ภายในสถาบันต่ำกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำและกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว สำหรับการเปรียบเทียบทัศนคติระหว่างกลุ่มที่ทำงานแต่ละฝ่ายนั้น ไม่มีแนวโน้มที่ชัดเจน

ไพฑูรย์ เวทการ .(2533 :บทคัดย่อ) ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับทัศนคติทางวิชาชีพครู ของอาจารย์ ในวิทยาลัยครู พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อทัศนคติทางวิชาชีพครูของอาจารย์ มี 1 ตัวแปร คือ ขวัญ ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยที่ผลกระทบทางตรงในทางบวกของขวัญในการ ปฏิบัติงานที่มีต่อทัศนคติทางวิชาชีพครูมีปริมาณเท่ากับ .2426 ซึ่งแสดงว่าเมื่อขวัญ ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ดีขึ้น ย่อมทำให้ทัศนคติทางวิชาชีพของอาจารย์สูงขึ้นเท่า กับ .2726 ตัวแปรที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อทัศนคติทางวิชาชีพครูของอาจารย์

มี 1 ตัว คือ บุคลิกภาพของอธิการด้านความรับผิดชอบ โดยที่ผลทางอ้อมจะส่งผ่านทางลบไป ทางบุคลิกภาพ ของอธิการด้านการเข้าสังคม ขวัญในการปฏิบัติงานไปสู่ทัศนคติทาง วิชาชีพครูของอาจารย์ มีค่า ปริมาณผลรวมของอิทธิพลเท่ากับ .0973 ตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อมต่อทัศนคติทางวิชาชีพครูของอาจารย์ มี 5 ตัวแปร เรียงตาม ความสำคัญดังนี้ มนุษยสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ความ เป็นผู้นำด้านวิชาการของฝ่ายวิชาการบุคลิกภาพของอธิการด้านความมั่นคงทางอารมณ์ คลิสิกภาพของอธิการด้านการเข้าสังคม สภาพของการปฏิบัติงานในวิทยาลัยครู ตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผล ในทางบวกต่อทัศนคติทางวิชาชีพครูของอาจารย์ทุกตัว และจะส่งผ่านตัวแปรขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ก่อนที่จะส่งผลไปยังทัศนคติ ต่ออาชีพครูทุกตัว

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ส่งผลให้บุคคลมีความรับผิดชอบในงานสูง มีศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งยังมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านครอบครัว

2.2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบครอบครัว

เนื่องจากความหมายของคำว่าภาระครอบครัวได้หมายรวมถึง หน้าที่ที่บุคคลต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว โดยมีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนของค่าใช้จ่ายด้านการดูแล การศึกษา การอบรมเลี้ยงดูบุตรหลาน การดูแลผู้ที่อยู่ในภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง และภาระที่ต้องผ่อนอุปการณ เครื่องใช้ต่างๆ ในบ้าน ผ่อนบ้าน รถยนต์ ซึ่งการที่ต้องรับผิดชอบสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อบุคคลทั้งสิ้น เพราะหากบุคคลนั้นมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ย่อมทำให้เกิดความเครียดต่อผู้ที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นและความเครียดนั้นหากเกิดติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน ก็จะส่งผลต่อร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกอ่อนเพลีย นอนไม่หลับ ขาดประสิทธิภาพในการเผชิญปัญหาในชีวิตประจำวัน ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ไม่เกิดการพัฒนา และอาจส่งผลก่อความรับผิดชอบในการทำงานได้ ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรด้านภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวไว้ดังนี้

ดักซ์เบอร์รี่ ; และฮิกกินส์ คลีฟ (Duxberry ; & Higgins. 1992 :60-74) ได้ศึกษาความขัดแย้งระหว่างบทบาทในครอบครัวที่ทำงานทั้งสองและมีบุตรโดยใช้โมเดลของคอร์ทเพลแมน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 748 คน พบว่า ความขัดแย้งในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในครอบครัว และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

บาริช (Barich. 1995 :35 – 36) ได้ทำการศึกษาความขัดแย้งในงานและครอบครัวในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน มีบุตรและอาศัยอยู่ร่วมกัน พบว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัว

มณีชัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์ (2526 : 89) ศึกษาเรื่องการลาออกของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการพลเรือนของทุกกระทรวงทบวงกรมที่ลาออกระหว่างปี พ.ศ. 2524 ที่

ลาออกไปแล้วจำนวน 282 คน เป็นชาย 166 คน และเป็นหญิง 116 คน พบว่า ผู้ที่ลาออกส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีภาระความรับผิดชอบต้องเลี้ยงดูผู้อื่นตั้งแต่ 3 คน ขึ้นไป และเหตุผลที่สำคัญที่สุดในการลาออก คือ เรื่องรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

พรทิพย์ เกยุรานนท์ (2527 :102) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 497 คน พบว่า พยาบาลที่ไม่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวจะมีความเครียดน้อยที่สุด และพยาบาลที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวหนักจะมีความเครียดสูง ซึ่งถ้าบุคคลต้องประสบกับความเครียดเป็นเวลานาน จะเป็นสาเหตุของการหย่อนความรับผิดชอบในหน้าที่การงานได้ในที่สุด

หัตยา มัทยาท (2541 :98) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเปื้อนหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ตะวันออก กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 140 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการในระดับพยาบาลวิชาชีพที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว และรู้สึกเดือดร้อนปานกลางมีความเปื้อนหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าทุกกลุ่มยกเว้นกลุ่มที่มีภาระครอบครัวแต่ไม่รู้สึกเดือดร้อน

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ทิศนคติทางบวกต่อการทำงาน ส่งผลให้บุคคลมีความรับผิดชอบในการทำงานมาก มีศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งยังมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย

2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

2.3.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

มิลตัน (Milton. 1981 : 165 -168) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางการเมือง และเศรษฐกิจ (Incentive providing Environment)

จากการศึกษาอย่างเป็นระบบถึงบทบาทขององค์ประกอบทางวัฒนธรรม การเมือง การเศรษฐกิจ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานนั้นมีอยู่น้อย จะเห็นได้จากการศึกษาของมิลตัน (Milton. 1981 : 170) พบว่าคนงานที่อยู่ในชนบทจะไม่มี ความแตกต่างด้านค่านิยมไปจากคนงานที่อยู่ในระดับฐานะปานกลาง แต่คนงานที่มาจากเขตเมืองจะมีความแตกต่างในด้านค่านิยม

2. ลักษณะของอาชีพ (Occupational characteristic) ความพึงพอใจงานมี

ความสัมพันธ์กับระดับอาชีพและลักษณะของอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและเจ้าของกิจการมีความพอใจต่องานอยู่ในระดับสูงสุด และพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงินและความท้าทายของงานมากกว่ากลุ่มอื่น เสมียน ช่างฝีมือ พนักงานบริการ และชาวนามีความพอใจในระดับปานกลาง และผู้ที่ต้องดำเนินงานทั่วไปและกรรมกร มีความพอใจต่องานของตนในระดับต่ำสุด

3. สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน (Organization environment) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องด้าน

โครงสร้างของหน่วยงาน เช่น รูปร่าง ความสลับซับซ้อน ลักษณะของการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลางหรือศูนย์กลาง และลักษณะของความเป็นทางการ มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในหน่วยงานนั้น

องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม เช่น แบบของการตัดสินใจ แบบของการแก้ปัญหาขัดแย้ง ความร่วมมือของกลุ่ม และความขัดแย้งกันของบทบาท ล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสนใจงานด้านนี้เช่นกัน

4. เทคโนโลยี(Technology)เทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีจะเป็นที่มาของคุณลักษณะต่างๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพงาน การสร้างความพึงพอใจ สร้างได้โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน ใช้ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

5. งานและสิ่งแวดล้อมของงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ รวมทั้งองค์ประกอบด้านโอกาสของผู้ปฏิบัติงานที่จะได้ใช้ทักษะและความสามารถของเขา เช่น โอกาสในการศึกษาสิ่งใหม่ ๆ ความคิดสร้างสรรค์ การได้ทำงานหลาย ๆ ชนิด ความยากของงาน ความมากน้อยของงาน ความรับผิดชอบที่ไม่มีความกดดันในขณะทำงาน การควบคุมวิธีการทำงานและควบคุมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน และความสลับซับซ้อนของงาน ล้วนมีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบแต่ละอย่างต่างมีผลต่อการท้าทายทางด้านจิตใจ ถ้าความรู้สึกท้าทายต่อการทำงานในกลุ่มปฏิบัติงานมีมากและเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดความสนใจ การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบในงาน ทำให้เกิดผลที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2533 :33) กล่าวว่าผู้บริหารต้องให้ความมั่นใจแก่ลูกน้องว่าทำงานในองค์กรแล้วมีสุขภาพกายและทัศนคติต่อการทำงานดี คือ อวัยวะต่าง ๆ ของระบบในร่างกายทำหน้าที่อย่างเหมาะสม ไม่มีการเจ็บป่วย และปรับตัวได้ดีกับสภาพแวดล้อม ถ้าทั้งสิ่งดีก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

สาธิต ดรฤณศิลป์ (2544:91) ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อทดสอบรายด้านพบว่า ด้านกายภาพ ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เมื่อทดสอบรายด้านพบว่า ด้านกายภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

พิทักษ์ ทวีสุข (2532:84) ศึกษาความต้องการความก้าวหน้าและสภาพแวดล้อมในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูเทพสตรี พบว่าอาจารย์วิทยาลัยครูเทพสตรี มีความต้องการอุปกรณ์การสอนเพิ่มเติมในภาควิชา ความรู้เพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ความรู้เพื่อนำไปพัฒนาเนื้อหาในภาควิชา ความต้องการเพิ่มพูนความรู้ในด้านการ อ่านตำรา วารสารวิชา-การใหม่ ๆ และ

ต้องการให้วิทยาลัยจัดบริการพิเศษในเรื่องการ จัดพิมพ์ตำรา เอกสารประกอบการสอนหรืองานวิจัย และความต้องการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจารย์ทุกกลุ่มมีความต้องการ ให้เพื่อนร่วมงานเพิ่มความสามัคคีกัน และต้องการความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการ ในเรื่องอุปกรณ์การสอน เทคนิคการสอน และเครื่องอำนวยความสะดวกในการสร้าง อุปกรณ์ การเขียนตำรา การทำวิจัย และการบริการต่าง ๆ ต้องการการส่งเสริมบรรยากาศวิชาการเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านอื่น ๆ มีความ ต้องการให้ปรับปรุงและขยายห้องทำงาน

ธนิตา กรพิทักษ์ (2544.76) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมปัมโลหะ จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมปัมโลหะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อุปกรณ์ป้องกันประจำเครื่องและเสียง

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยเป็นการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยความความสะดวกสบาย สร้างบรรยากาศที่ดีมีผลต่อความรู้สึกในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานและย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก การทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานต้องมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะรวมไปถึงปัจจัย อื่น ๆ เช่น มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและทันสมัยอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ในส่วนของโรงเรียนจะช่วยให้ครูเกิดความสบายใจที่ความรักต่อสถานที่ทำงานและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานที่ที่มีการดูแลรักษาสถานที่จนเกิดความรู้สึกที่มีต่อสภาพการทำงาน อันจะนำไปสู่ความรับผิดชอบในการทำงานที่ดีต่อไป

2.3.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการในการทำงาน

2.3.2.1 ความหมายของสวัสดิการในการทำงาน

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้นิยาม สวัสดิการข้าราชการ ในโครงการสำรวจภาวะการครองชีพของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2547 ดังนี้

สวัสดิการข้าราชการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่รัฐให้แก่ข้าราชการทุกคน หรือข้าราชการส่วนใหญ่มีสิทธิได้รับเท่าเทียมกัน เพื่อช่วยเหลือในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน นอกเหนือจากเงินเดือน สวัสดิการมีทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งได้แก่ เงินค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษา บุตร และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลาต่าง ๆ เป็นต้น

สวัสดิการที่ทางราชการจ่ายให้แก่ข้าราชการในรูปตัวเงิน ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ข้าราชการมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลจากทางราชการ สำหรับตนเอง บิดามารดา คู่สมรสและบุตร โดยชอบด้วยกฎหมาย กรณีบุตรนั้นได้รับสิทธิไม่เกิน 3 คน เรียงลำดับก่อนหลัง ค่าเล่าเรียนบุตร สำหรับบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย คนที่ 1 ถึงคนที่ 3 ตามลำดับก่อนหลังและอายุไม่เกิน 25 ปี บริบูรณ์ ในวันที่ 1 พฤษภาคมของทุกปี (ไม่รวมบุตรบุญธรรม) นอกจากนี้ จากการโครงการสำรวจภาวะการครองชีพของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2544 ยังได้นิยาม คำว่า ประโยชน์

เกื้อกูล หมายถึง ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่รัฐให้แก่ข้าราชการ บางกลุ่ม/บางระดับ ที่มีสิทธิที่จะได้รับเท่านั้นเพื่อช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจ เพื่อตอบแทนการทำงาน หรือเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งข้าราชการที่เดือดร้อนเนื่องจากการที่ราชการส่งไปปฏิบัติงานในต่างท้องที่ นอกจากนี้ ยังให้เพื่อเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ เงินเบี้ยกนดการ เงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าเช่าบ้าน ค่าใช้จ่าย ในการเดินทางไป ราชการ เงินประจำตำแหน่งประเภทต่าง ๆ และเงินเบี้ยประชุม เป็นต้น

2.3.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการในการทำงาน

สงวน ช้างฉัตร (2520 ; 59-61 ได้ศึกษาปัจจัยที่ผลต่อขวัญของอาจารย์วิทยาลัยครู โดยทำการศึกษา อาจารย์ 420 คน จากวิทยาลัยครู 14 แห่ง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์มากที่สุด คือ สวัสดิการของวิทยาลัย ถัดมาได้แก่สุขภาพร่างกาย และจิตใจ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2521:6-16) ได้สำรวจการจัดสวัสดิการของหน่วยราชการในกรมต่าง ๆ ซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารบุคคล พบว่า สวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการครูและลูกจ้างยังไม่เพียงพอ รัฐควรจัดสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมให้แก่พนักงาน ของรัฐอีก เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ของข้าราชการครูและลูกจ้างในปัจจุบัน

สุนัย เสี่ยงศักดิ์ (2528 : 45 – 46) ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับน้อย มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการศึกษาในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพในระดับปานกลาง ละมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากเอกสารและงานวิจัยข้างต้นที่กล่าวถึงนิยาม สวัสดิการข้าราชการ และประโยชน์เกื้อกูล ข้างต้น ถือว่าเป็นสิทธิประโยชน์ที่ได้จากการทำงานของข้าราชการ รวมทั้งข้าราชการครู ซึ่งสิทธิประโยชน์ดังกล่าว น่าจะส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู

2.3.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างครูกับ

ผู้บริหารโรงเรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการทำงาน หรือในที่นี้อาจหมายถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียนนั้น หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงข้าม หากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

อัทธ์ (Hagt. 1976 : 4-7) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

1. การยกย่อง สรรเสริญ และให้ความเชื่อถือ

2. ปกป้องบุคลากรในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก
3. เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ทั่ว ๆ ไป
4. แสดงภูมิรู้และความเข้าใจในการบริหารและสามารถใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติการกิจ

ฟิตเลอร์ เซมเมอร์ ; และมอฮาร์ (Fiedler ; & Chemern. 1976 : 36) ได้วิจัยพบว่าผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการทำงาน การบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดีและช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

วิจิตร อวาทกุล (2528 : 170-175) ได้เสนอแนะถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชามีดังนี้

1. เรียนรู้นิสัยของผู้บังคับบัญชา การเรียนรู้นิสัยของผู้บังคับบัญชาจะนำไปสู่การทำงานให้ถูกใจ พอใจผู้บังคับบัญชาได้
2. ทำงานให้ดี หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ
3. หาทางทำให้ความคิดของผู้บังคับบัญชาเกิดผล พยายามช่วยป้องกันความผิดพลาดและหาวิธีที่ถูกต้องเป็นทางออกให้
4. อย่าก่อเรื่อง กับเพื่อนร่วมงาน การทะเลาะเบาะแว้งกัน ในสำนักงาน ย่อมนำความเดือดร้อนรำคาญใจมาสู่ผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการแตกแยก ทำให้งานดำเนินไปอย่างไร้ประสิทธิภาพ เพราะคอยแต่ขัดแย้งระแวง ไม่ไว้วางใจกัน
5. อย่ารบกวนผู้บังคับบัญชาในเรื่องเล็ก ๆ น้อยๆ
6. เข้าหาผู้บังคับบัญชาให้เหมาะกับโอกาสและเวลา
7. อย่านิทนาบนายลับหลัง จะเป็นการทำลายความสัมพันธ์และสร้างความเดือดร้อน
8. ให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาตามฐานะ
9. แสดงความขอบคุณเมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อเรา แสดงถึงความรู้สึกสำนึกในบุญคุณ เป็นการรู้จักคุณ มีความกตัญญู เป็นการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างเรากับผู้บังคับบัญชา
10. สรรเสริญคุณความดีของผู้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร
11. อย่าบนถึงความลำบากต่อหน้าผู้บังคับบัญชา ต้องคิดว่าตนจะก้าวหน้าสูงขึ้นไป ต้องสู้ และฝ่าฟันอุปสรรค งานที่ยากลำบากจะเป็นโอกาสให้แสดงฝีมือ
12. ลองประเมินตัวเองดูบ้างเพื่อนำมาวิเคราะห์ประมวลเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ในองค์การที่บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหาร จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีการประสานร่วมมือร่วมใจกันพัฒนางาน และแก้ไขปัญหาในการทำงาน บุคลากรทุกฝ่ายสามารถทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข

2.3.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

2.3.4.1 ความหมายของความร่วมมือ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539 :195) ความร่วมมือ (Cooperation) เป็นลักษณะของสถานการณ์ที่แต่ละคนมีส่วนที่จะจดจำได้ เป็นการทำงานเพื่อไปสู่จุดหมายที่ต่างก็ยอมรับกันอยู่แล้ว โดยที่จุดหมายของผู้ร่วมมืออาจไม่ต้องเหมือนกันแต่การร่วมมือกันเพื่อไปให้ถึงจุดหมายร่วมกันเป็นความพอใจของ สมาชิกในกลุ่ม ซึ่งต่างก็พึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน

ฮิลเดอร์ลีย์ (ขวัญจิต พฤษะวัน.2545 : 8 อ้างอิงจาก Hilderley. 1991) กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ความไว้วางใจ ความเข้าใจการสื่อสารแบบเปิดเผย ความยืดหยุ่น ความสามารถ ความอิสระและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน

เฮนรี เคลย์ ลินด์เกรน (ฉลอง ภิมย์รัตน์3 2521 : 75 ; อ้างอิงจาก Herry Clay Lindgren.1973) กล่าวว่า ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยวิธีช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ทุกคนยอมรับของกันและกัน โดยที่เป้าหมายของแต่ละคนไม่จำเป็นจะต้องเป็นอันเดียวกัน เป็นแต่เพียงว่าทุกคนจะพอใจเมื่อคนใดคนหนึ่งบรรลุเป้าหมายของเขาได้

สลาบิน (Slavin.1983 :3 – 5) กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป สามารถที่จะทำงานร่วมกัน มีการสื่อสาร กระตุ้นหรือขอร้องให้สมาชิกในกลุ่มช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้บรรลุจุดหมาย

พนม ลิ้มอารีย์ (2529 : 1) กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มาทำกิจกรรมหรือมาเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและกันในลักษณะกลุ่ม ซึ่งจะทำให้กลุ่มมีการเคลื่อนไหวในลักษณะต่างๆ เกิดขึ้น

วิจิตร อวระกุล (2542 : 309) กล่าวว่า ความร่วมมือ (Cooperation) เป็นความพร้อมที่จะเข้าช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของงานด้วยความเต็มใจ

สุทธารัตน์ ตั้งสิทธิโชค (2546 :16) กล่าวว่า ความร่วมมือ ได้แก่ การที่บุคคลปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีการวางแผน มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ด้วยความไว้วางใจ ความเข้าใจ โดยเคารพในความคิดซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2532 : 4) กล่าวว่า ความร่วมมือ เป็นการรวมตัวของคนหลายคนซึ่งมีปฏิสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอในชั่วเวลาหนึ่ง ซึ่งคนเหล่านี้จะมีการรับรู้ในตนเองว่ามีความสำคัญต่อกันและกันในอันที่จะปฏิบัติการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน

นิตยา ชังมานนท์ (2544 : 35) กล่าวว่า การร่วมมือเป็นการปฏิบัติกิจกรรมหรือการกระทำกิจร่วมกันของกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายข้างต้นของความร่วมมือ พอสรุปได้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง การที่บุคคลได้แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการเอื้อเฟื้อแบ่งปันกัน และมีการรับผิดชอบร่วมกัน โดยมุ่งให้กลุ่มได้บรรลุถึงจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.4.2 ความร่วมมือในการทำงาน

ความร่วมมือในการทำงานเพื่อแก้ปัญหา นั้น จะมีขึ้นเมื่อมีการทำงานเป็นลักษณะกลุ่ม กลุ่มจะส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือโดยยึดถือแนวปฏิบัติดังนี้

1.การจัดกิจกรรมให้สมาชิกในกลุ่มทำ ควรมุ่งที่ผลสำเร็จของส่วนรวมกับมากกว่าเห็นความสำคัญของแต่ละคน

2.ความร่วมมือโดยการมอบความไว้วางใจให้สมาชิกในกลุ่มเป็นการสร้างความภูมิใจให้กับสมาชิก

3.การทำงานร่วมกันด้วยความตั้งใจจริง มีการปรับทุกข์และปรึกษาร่วมกัน สมาชิกในกลุ่มต่างรับรู้ความเป็นไปของกลุ่ม ต่างช่วยกันแก้ไข

4.มีการเอื้อเฟื้อกัน ช่วยเหลือเมื่อสมาชิกคนใดคนหนึ่งเดือดร้อน เป็นการให้เกิดความรักใคร่เห็นใจกัน

5.การให้การยอมรับนับถือ แต่ละคนต่างมีความสำคัญทัดเทียมกัน ทุกคนเป็นหน่วยหนึ่งของกลุ่ม ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมของความเป็นเจ้าของ

6.มีความไวต่อการรับรู้ความรู้สึกของกันและกัน รับรู้สัมผัสความรู้สึกต่าง ๆ ของกันและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับวาระและโอกาส

ความร่วมมือเกิดขึ้นได้เมื่อเรามีส่วนเกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงานที่จะทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี การมาทำงานตามกำหนดเวลามาประชุมตามกำหนด ความร่วมมือเป็นสิ่งที่เกิดได้ในระดับทั่ว ๆ ทุกระดับซึ่งจะพบได้ในชีวิตประจำวัน เป็นเหตุการณ์ที่ต่างฝ่ายต่างร่วมมือกันเป็นการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกัน

ความร่วมมือเป็นสิ่งที่หน่วยงานแห่งปรารถนาและเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของการทำงานเป็นกลุ่ม บุคคลแต่ละคนมาจากสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน บุคคลแต่ละคนจึงมีความสนใจ ความคิดเห็น และทัศนคติแตกต่างกันไปด้วย พฤติกรรมของแต่ละคนการกระทำของแต่ละบุคคล จึงแตกต่างกันไปและมีผลต่อบุคคลอื่น

การจะอยู่ร่วมกันจึงต้องมีการปรับตัว (Adjustment) มีการประนีประนอม (Compromise) ยอมรับความคิดเห็นของกัน ร่วมกันทำงานโดยหวังผลสำเร็จร่วมกัน การรวมกลุ่มของบุคคลต้องการความสัมพันธ์อันดีต่อกันในหมู่สมาชิก ต้องการความสามัคคีของสมาชิก

ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้ เมื่อสมาชิกทุกคนรู้วัตถุประสงค์ของกลุ่ม การทำงานร่วมกันแบ่งหน้าที่ทำกันตามความสามารถมีการติดต่อกับสมาชิกภายในกลุ่มงานอย่างสม่ำเสมอ

ความร่วมมือในการทำงานมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความสามารถในการทำงาน มีประสบการณ์ในงานที่ทำและสามารถทำงานได้
2. มีความเต็มใจที่จะทำงาน เสียสละเวลา อุทิศความรู้ความสามารถเพื่องาน ซึ่งย่อมจะดีกว่าการผินใจทำ

2.3.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

การปฏิบัติงานขององค์การหรือหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถด้านการงานของบุคลากรแล้วยังมาจากผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย เพราะทำให้เกิดความร่วมมือเกิดพลังกลุ่ม พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นอกจากนี้ยังเป็น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ความรัก ความผูกพันกับงานและอบอุ่นเมื่ออยู่ในที่ทำงาน นอกจากนั้นเพื่อนร่วมงานยังเป็นกำลังใจสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน ดังที่มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) เน้นถึงบทบาทของเพื่อนร่วมงานว่าเพื่อนร่วมงานควร จะสร้างบรรยากาศการทำงานฉันท์พี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยกระตุ้น การปฏิบัติงานของกลุ่ม แนะนำช่วยเหลือการงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาไถ่ถามทุกข์สุข ซึ่งกันและกัน พุดจากันด้วยความสนุกสนานและเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงาน ในองค์กร ประสบความสำเร็จด้วยดี

อรุณ รักธรรม (2522 : 102 – 103) กล่าวว่า การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจสูงแก่บุคคลทั่วทั้งองค์การ การสร้างความ นิยาคิด ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การจะทำได้ง่าย ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ในองค์การจึงมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การเป็นอย่างมาก

วิจิตร อวระกุล (2528 : 182 – 187) ได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไว้ตอนหนึ่ง คือ การให้ความร่วมมือในกิจกรรมของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นคุณธรรมและเครื่องหมายยึดเหนี่ยวน้ำใจเป็นการสร้างสัมพันธ์อันดีตามหลัก สังคัตถุ คือ อัตถจริยา ทำตนให้เป็นประโยชน์

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความราบรื่น และสามารถปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ

3. เอกสารเกี่ยวกับโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม

3.1 ประวัติโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม

โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ก่อตั้งโดยดำริของคณะกรรมการจัดงานทำบุญอายุโรงเรียนวัดรางบัวครบ 50 ปี เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2497 ซึ่งในขณะนั้นโรงเรียนวัดรางบัวเป็นโรงเรียนสหศึกษาและเปิดสอนสองผลัดมีนักเรียนเป็นจำนวนมาก สถานที่เรียนแออัดคับแคบไม่สะดวก คณะกรรมการหารือกันว่าสมควรหาสถานที่ก่อตั้งโรงเรียนแห่งใหม่แยกเป็นโรงเรียนสตรีในที่สุดได้สถานที่ในบริเวณวัดจันปะขาวซึ่งยังมีที่ว่างอยู่อีกมาก และอยู่ใกล้โรงเรียนวัดรางบัว คณะกรรมการจึงติดต่อขออนุญาตกับพระอธิการสมทรง ซึ่งเป็นเจ้าอาวาสวัดจันปะขาวขณะนั้น และเสนอเรื่องขอจัดตั้งโรงเรียนไปยังกระทรวงศึกษาธิการ

ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้เช่าที่ดินของวัดจันปะขาว จำนวน 19 ไร่ 2 งาน 50 ตารางวา เป็นสถานที่ตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาเฉพาะสตรี ให้ชื่อว่า “โรงเรียนสตรีวัดจันปะขาว” ใช้อักษรย่อ “ส.จ.” ตามประกาศตั้งโรงเรียนรัฐบาลของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2499

เมื่อประกาศตั้งโรงเรียนแล้ว กรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้แต่งตั้งนางนังคร คชะสุต ครูโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย ดำรงตำแหน่งครูใหญ่เป็นคนแรก และรับนักเรียนหญิงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 111 คน พร้อมครู 2 คน จากโรงเรียนวัดรางบัว เปิดสอนตั้งแต่วันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2499 เป็นต้นมา นับว่าเป็นรุ่นบุกเบิกที่ได้วางรากฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และการจัดการเรียนการสอน จนเป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียงตลอดจนถึงปัจจุบัน

ต่อมาได้มีการเปลี่ยนชื่อโรงเรียนตามลำดับดังนี้

- พ.ศ. 2501 เปลี่ยนชื่อ “โรงเรียนสตรีวัดจันทร์ประดิษฐาราม” ตามชื่อของวัดที่เปลี่ยนจากวัดจันปะขาวเป็น วัดจันทร์ประดิษฐาราม และใช้อักษรย่อ “ส.จ.”
- พ.ศ. 2511 เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนจันทร์ประดิษฐวิทยาคม” เนื่องจากเปิดสอนนักเรียนสหศึกษา และใช้อักษรย่อ “จ.ป.ว.”
- พ.ศ. 2541 เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม” เพื่อให้ตรงกับชื่อวัด และคงใช้อักษรย่อ “จ.ป.ว.” ตามเดิม

ปัจจุบันโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในช่วงชั้นที่ 3 – 4 (มัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6) เริ่มเปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2499 ตั้งอยู่เลขที่ 44 หมู่ 15 แขวงบางด้วน เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

3.2 ปรัชญา สืบปสัม ธน นตฺถิ แปลว่า ทรัพย์เสมอด้วยศิลปะศาสตร์ไม่มี

3.3 คำขวัญ ประพฤติดี มีวินัย ตั้งใจเรียน

3.4 สีประจำโรงเรียน น้ำเงิน – แดง

3.5 คณะผู้บริหาร (ปัจจุบัน)

1. นายพนพล โกสุม ผู้อำนวยการโรงเรียน
2. นางบุญสม เดชธรรมฤทธิ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารวิชาการ
3. นายสุพจน์ เต็มแย้ม รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานบุคคล
4. นางนงลักษณ์ เจนพัสสรองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารทั่วไป
5. นางสาวเยาวณี เสมา รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงบประมาณ

3.6 นโยบายโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และสนับสนุนการศึกษาสำหรับกลุ่มเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส
2. จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ
3. ปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญให้สามารถ “ คิดทำ นำเสนอ ” เรียนรู้ อย่างมีความสุข
4. สนับสนุนส่งเสริมและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสามารถใช้ภาษาไทยได้ดี
5. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และท้องถิ่น
6. ส่งเสริมการกีฬา และพัฒนาสุขภาพอนามัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจตลอดจนสร้างสรรค์ภูมิคุ้มกันสารเสพติด และโรคเอดส์
7. ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและเอกลักษณ์ไทย มุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม
8. พัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และบรรยากาศที่เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ลักษณะนิสัย และพฤติกรรมประชาธิปไตยในชีวิตประจำวัน
9. ส่งเสริมความร่วมมือช่วยเหลือกันระหว่างโรงเรียน และชุมชนหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการระดมทุน และทรัพยากรเพื่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้นักเรียน และประชาชนใกล้เคียง
10. เร่งพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถของบุคลากรของโรงเรียนในด้านการจัดการสอน การทำงานเป็นทีม และพัฒนาผลงานวิชาการ
11. ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษา ส่งเสริมการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมกันในรูปสหวิทยาเขต ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ เพื่อเสริมขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากร
12. ปฏิรูประบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและรายงานผล เพื่อปรับปรุงและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและการจัดการ

3.7 วิสัยทัศน์

โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะทางภาษาอังกฤษในการสื่อสารมีความเป็นสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย ใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3.8 พันธกิจ

1. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา ให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ
2. พัฒนาผู้เรียนให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ใช้คอมพิวเตอร์เป็น มีความเป็นสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย
3. จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ มีความอบอุ่นและปลอดภัย
4. บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ
5. นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผล อย่างเป็นระบบ

3.9 เป้าประสงค์

เพื่อให้นักเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเต็มศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ใช้คอมพิวเตอร์เป็น มีความเป็นสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย และดำรงชีวิตได้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3.10 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

1. มีวินัยและความรับผิดชอบ
2. มีคุณธรรม จริยธรรม
3. ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน
4. รักษาสิ่งแวดล้อม
5. ดูแลสุขภาพกายใจที่ดี

3.11 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม

กลุ่มบริหารวิชาการ	กลุ่มบริหารงบประมาณ	กลุ่มบริหารงานบุคคล	กลุ่มบริหารทั่วไป
1. งานบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้	1. งานวิเคราะห์และจัดทำแผนของสถานศึกษา	1. งานวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง	1. งานธุรการ
2. งานพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	2. งานจัดตั้ง เสนอขอและจัดสรร งบประมาณ	2. งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย ลาและการออกจากราชการ	2. งานประสานงานคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. งานวัดผลประเมินผลและเทียบ โอนผลการเรียนรู้	3. งานตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการ ใช้เงินและผลการดำเนินงาน	3. งานทะเบียนประวัติและ บำเหน็จความชอบ	3. งานอาคารสถานที่และ สิ่งแวดล้อม
4. งานวิจัยพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	4. งานระดมทรัพยากรและการ ลงทุนเพื่อการศึกษา	4. งานวินัยและการรักษาวินัย	4. งานส่งเสริมและประสานงาน การศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
5. งานพัฒนาสื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา	5. งานบริหารการเงิน	5. งานพัฒนาบุคลากรและ เสริมสร้างประสิทธิภาพการ ปฏิบัติราชการ	5. งานประชาสัมพันธ์
6. งานพัฒนาแหล่งเรียนรู้	6. งานบริหารบัญชี	6. งานส่งเสริมงานกิจการ นักเรียน	6. งานยานพาหนะและบริการ สาธารณะ
7. งานนิเทศการศึกษา	7. งานบริหารพัสดุและสินทรัพย์	7. งานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	7. งานสัมพันธ์ชุมชน
8. งานแนะแนวการศึกษา	8. งานจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติ ราชการ	8. งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม นักเรียน	8. งานโภชนาการ
9. งานประสาน ส่งเสริมและ สนับสนุน งานวิชาการแก่ ครอบครัว ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา	9. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	9. งานส่งเสริมประชาธิปไตย	9. งานอนามัยโรงเรียน
10. งานการรับนักเรียน	10. งานตรวจสอบภายใน	10. งานระดับชั้นและครูที่ปรึกษา	10. งานสวัสดิการ
	11. งานจัดระบบการควบคุมภายใน หน่วยงาน		11. งานวิทยุสื่อสาร
			12. งานโสตทัศนศึกษา

กลุ่มบริหารวิชาการ	กลุ่มบริหารงบประมาณ	กลุ่มบริหารงานบุคคล	กลุ่มบริหารทั่วไป
11. งานทะเบียนนักเรียนและจัดทำ สำมะโนนักเรียน	12. งานพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา	11. งานป้องกันและแก้ไขปัญหาสี เสพติด เอดส์และอบายมุข	
12. งานพัฒนาระบบเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ		12. งานวินัยและความประพฤติ นักเรียน	
13. งานห้องสมุดโรงเรียน		13. งานประสานและพัฒนา เครือข่ายการศึกษา	

บทที่ 3

การดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2549 จำนวน 114 คน เป็นชาย 33 คน เป็นหญิง 81 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 10 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามสวัสดิการในการทำงาน
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามงบประมาณในการทำงาน
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน
- ตอนที่ 9 แบบสอบถามความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 10 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส จำนวน ชั่วโมงสอน และ รายได้

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับลักษณะของท่านตามความเป็นจริงและเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส

☐

โสด

☐

คู่

☐

หม้าย

4. อายุราชการ.....ปี

5. จำนวนชั่วโมงสอน.....คาบ/สัปดาห์

6. รายได้.....บาท / เดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

2.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามบุคลิกภาพ ของ อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล (2533 : 159 - 162)

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

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ท่านเป็นคนที่เริ่มต้นทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้สำเร็จ					
00	ท่านรู้สึกไม่สบายใจ ถ้างานของท่านดำเนินไปอย่างล่าช้า					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความทางบวกที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ
(คะแนน)

จริงที่สุด

5

จริง

4

จริงบ้าง

3

จริงน้อย

2

จริงน้อยที่สุด

1

ข้อความทางบวกที่มีบุคลิกภาพแบบ บี
(คะแนน)

1

2

3

4

5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของอัจฉรา วงศ์วัฒนมงคล (2533 : 57 –

58) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

ผู้ที่ได้คะแนน 43-85 หมายถึง มีบุคลิกภาพแบบ เอ

ผู้ที่ได้คะแนน 17-42 หมายถึง มีบุคลิกภาพแบบ บี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน

3.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน ของ พรพรรณ จีระวงศ์ศิริ (2547 : 109 -110)

3.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน โดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 3.1 และ 3.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ดังนี้

ด้านความรู้ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ด้านความรู้สึก ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ด้านแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรม ได้แก่ เป็นประจำ บ่อย บางครั้ง นาน ๆ ครั้ง

และน้อยครั้งที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน

ด้านความรู้

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความ ช่องใดช่องหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

เห็นด้วย หมายถึง ข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านพอสมควร

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
0	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญ					

ด้านความรู้สึก

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความ ช่องใดช่องหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมาก

ปานกลาง หมายถึง ข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง

น้อย หมายถึง ข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
0	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย					

ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความ ช่องใดช่องหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เป็นประจำ หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านเป็นประจำ
 บ่อย หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านบ่อย
 บางครั้ง หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านบางครั้ง
 นาน ๆ ครั้ง หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านนาน ๆ ครั้ง
 น้อยครั้งที่สุด หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านน้อยครั้งที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยครั้งที่สุด
0	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					

เกณฑ์การให้คะแนนที่มีความหมายทางบวก

ด้านความรู้	ด้านความรู้สึก	ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มากที่สุด	เป็นประจำ	5
เห็นด้วย	มาก	บ่อย	4
ไม่แน่ใจ	ปานกลาง	บางครั้ง	3
ไม่เห็นด้วย	น้อย	นาน ๆ ครั้ง	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	น้อยที่สุด	น้อยครั้งที่สุด	1

เกณฑ์การให้คะแนนที่มีความหมายทางลบ

ด้านความรู้	ด้านความรู้สึก	ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มากที่สุด	เป็นประจำ	1
เห็นด้วย	มาก	บ่อย	2
ไม่แน่ใจ	ปานกลาง	บางครั้ง	3
ไม่เห็นด้วย	น้อย	นาน ๆ ครั้ง	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	น้อยที่สุด	น้อยครั้งที่สุด	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00	หมายถึง มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน
คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.66	หมายถึง มีทัศนคติปานกลางต่อการทำงาน
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33	หมายถึง มีทัศนคติทางลบต่อการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการประเมินความรับผิดชอบต่อครอบครัว

4.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความรับผิดชอบเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามการประเมินความรับผิดชอบต่อครอบครัว ของ วันทนา เจริญรัตนโชติ (2545 : 97)

4.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามการประเมินความรับผิดชอบต่อครอบครัว โดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 4.1 และ 4.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามการประเมินความรับผิดชอบต่อครอบครัว

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

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

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ท่านดูแลสมาชิกในครอบครัวได้อย่างเต็มที่					
00	ท่านรู้สึกเหนื่อยที่ต้องทำงานบ้าน					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

5.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ของ รัชนี้ สังข์สุวรรณ (2547 ; 161)

5.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน โดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 5.1 และ 5.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

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

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	<u>สถานที่ทำงาน</u> ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างที่เหมาะสม					
00	<u>อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน</u> ท่านมีอุปกรณ์สำนักงานใช้อย่างเพียงพอ					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

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

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสวัสดิการในการทำงาน

6.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการในการทำงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

6.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสวัสดิการในการทำงาน โดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 6.1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสวัสดิการในการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

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

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ท่านพอใจกับสวัสดิการในการทำงานที่ได้รับ					
00	ท่านไม่ได้ใช้สิทธิต่าง ๆ จากสวัสดิการในการทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก ข้อความที่มีความหมายทางลบ

(คะแนน)

(คะแนน)

จริงที่สุด

5

1

จริง

4

2

จริงบ้าง

3

3

จริงน้อย

2

4

จริงน้อยที่สุด

1

5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง สวัสดิการในการทำงานดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง สวัสดิการในการทำงานดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง สวัสดิการในการทำงานไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถามงบประมาณในการทำงาน

7.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณในการทำงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

7.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามงบประมาณในการทำงาน โดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 7.1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามงบประมาณในการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

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

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ท่านได้รับอนุมัติเงินเพื่อใช้ในการดำเนินการอย่างรวดเร็ว					
00	ท่านจำเป็นต้องสำรองจ่ายเงินล่วงหน้าเพื่อการดำเนินงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก ข้อความที่มีความหมายทางลบ
(คะแนน) (คะแนน)

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

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึง	งบประมาณในการทำงานได้รับการสนับสนุนมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.66	หมายถึง	งบประมาณในการทำงานได้รับการสนับสนุนปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 2.33	หมายถึง	งบประมาณในการทำงานได้รับการสนับสนุนน้อย

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน

8.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

8.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพของครูกับผู้บริหารโรงเรียน ของ รัชณี สังข์สุวรรณ (2547 : 165)

8.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพของครูกับผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 8.1 และ 8.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน
คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

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

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	<u>การปฏิบัติตนของครูต่อผู้บริหารโรงเรียน</u> ท่านมีความเชื่อถือในตัวผู้บริหาร					
00	ท่านหลีกเลี่ยงที่จะเข้าพบผู้บริหารเพื่อ ปรึกษาข้อสงสัย					
0	<u>การปฏิบัติตนของผู้บริหารโรงเรียนต่อครู</u> ผู้บริหารให้ความไว้วางใจท่าน					
00	ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับตนเองกับท่าน					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียนดี
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.66	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียนดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 2.33	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียนไม่ดี

ตอนที่ 9 แบบสอบถามความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

9.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

9.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ของ พระมหาประสิทธิ์ชัย จัปปัน (2549) : 110 - 112

9.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน โดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 9.1 และ 9.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน
คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

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

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ท่านกับเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกัน อย่างสม่ำเสมอ					
00	เพื่อนร่วมงานมักเอาเปรียบท่าน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก ข้อความที่มีความหมายทางลบ
(คะแนน) (คะแนน)

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

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการ
วิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน
มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน
ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน
น้อย

ตอนที่ 10 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

10.1 ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความ
รับผิดชอบในการทำงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

10.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน ของ รัชนี้ สังข์สุวรรณ
(2547:167 -168)

10.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน โดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 9.1
และ 9.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และ
จริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

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

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
00	ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาเมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก ข้อความที่มีความหมายทางลบ
(คะแนน) (คะแนน)

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

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึง	ความรับผิดชอบในการทำงานมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.66	หมายถึง	ความรับผิดชอบในการทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 2.33	หมายถึง	ความรับผิดชอบในการทำงานน้อย

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เวอร์ณี กรีทอง และอาจารย์นันทวิทย์ ผ่ามหานาคะ และนางสาวเยาวณี เสมา รองผู้อำนวยการโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ตรวจสอบความเหมาะสมทางภาษา ข้อความ และการใช้ตัวเลือกในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2. หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Discrimination) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม จำนวน 30 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t – test จากนั้นคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัย ได้ผลดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพมีจำนวน 17 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.118 – 3.688

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติในการทำงาน มีจำนวน 19 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.292 – 7.365

ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีจำนวน 10 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.075 - 8.104

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีจำนวน 13 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.183 - 10.583

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสวัสดิการในการทำงาน มีจำนวน 8 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.620 – 10.153

ตอนที่ 7 แบบสอบถามงบประมาณในการทำงาน มีจำนวน 15 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.198 – 3.862

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 26 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.139 - 5.584

ตอนที่ 9 แบบสอบถามความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน มีจำนวน 15 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.105 - 6.708

ตอนที่ 10 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน มีจำนวน 28 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.198 - 8.050

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่คัดเลือกมาแล้วใน ข้อ 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ผลดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ .9246

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9589

ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9048

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9381

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสวัสดิการในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8809

ตอนที่ 7 แบบสอบถามงบประมาณในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9112

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9635

ตอนที่ 9 แบบสอบถามความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9325

ตอนที่ 10 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9463

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขออนุญาตและขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 114 ฉบับ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามระหว่างวันที่ 15-24 ธันวาคม 2549 ได้รับคืนจำนวน 100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.71
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 100 ฉบับ มาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ แล้วนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Discrimination) ของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย $t - test$

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้แก่

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 9 ตัว และตัวแปรตาม คือ ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละตัว
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	เพศ : ชาย
X_2	แทน	เพศ : หญิง
X_3	แทน	อายุ
X_4	แทน	สถานภาพสมรส : โสด
X_5	แทน	สถานภาพสมรส : คู่
X_6	แทน	สถานภาพสมรส : หม้าย
X_7	แทน	อายุราชการ
X_8	แทน	จำนวนชั่วโมงสอน
X_9	แทน	รายได้
X_{10}	แทน	บุคลิกภาพ

X_{11}	แทน	ทัศนคติต่อการทำงาน
X_{12}	แทน	ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
X_{13}	แทน	ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
X_{14}	แทน	สวัสดิการในการทำงาน
X_{15}	แทน	งบประมาณในการทำงาน
X_{16}	แทน	สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน
X_{17}	แทน	ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน
Y	แทน	ความรับผิดชอบในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

การเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอจำนวนร้อยละของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส

ตอนที่ 2 เสนอค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 เสนอจำนวนร้อยละของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ และสถานภาพ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนร้อยละของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ และสถานภาพ

ปัจจัย	ระดับตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	22	22.00
	หญิง	78	78.00
	รวม	100	100.00
2. สถานภาพ	โสด	17	17.00
	คู่	80	80.00
	หม้าย	3	3.00
	รวม	100	100.00

จากตาราง 1 พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เมื่อจำแนกเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.00 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 22.00

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพคู่ คิดเป็นร้อยละ 80.00 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 17.00 และ สถานภาพหม้าย คิดเป็นร้อยละ 3.00

ตอนที่ 2 เสนอค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ดังแสดงใน ตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู ของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
อายุ	44.98	6.68	วัยกลางคน
อายุราชการ	20.80	7.76	ปานกลาง
จำนวนชั่วโมงสอน คาบ/สัปดาห์	18.48	3.47	เหมาะสม
รายได้	24,271.10	6,476.35	ปานกลาง
บุคลิกภาพ	53.51	5.07	แบบเอ
ทัศนคติต่อการทำงาน	3.61	.48	ปานกลาง
ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว	3.22	.49	ปานกลาง
ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน	3.22	.46	ดีพอใช้
สวัสดิการในการทำงาน	3.25	.40	ดีพอใช้
งบประมาณในการทำงาน	3.02	.29	ปานกลาง
สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน	3.34	.34	ดีพอใช้
ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	3.29	.27	ปานกลาง
ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.44	.45	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่าข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีอายุเฉลี่ยอยู่ในวัยกลางคน มีอายุราชการในการรับราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวนชั่วโมงสอน ที่เหมาะสม รายได้อยู่ในระดับปานกลาง มีบุคลิกภาพแบบเอ มีทัศนคติต่อการทำงานในระดับปานกลาง มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว และความร่วมมือในการทำงานเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สวัสดิการในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับดีพอใช้ และมีความรับผิดชอบในการทำงานปานกลาง

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับการรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู
โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	Y
X1	1.000	-1.000**	.020	.017	.024	-.093	-.021	.010	-.034	.147	.114	.123	.019	-.096	-.042	.202*	.025	.109
X2		1.000	-.020	-.017	-.024	.093	.021	-.010	.034	-.147	-.114	-.123	-.019	.096	.042	-.202*	-.025	-.109
X3			1.000	-.315**	.262**	.080	.858**	-.089	.827	.066	-.197	.047	.000	.102	-.033	-.048	-.200*	.096
X4				1.000	-.905**	-.080	-.226*	.207	-.282**	.055	.523**	.341**	-.296**	-.413**	-.093	.188	.210*	.281**
X5					1.000	-.352**	.146	-.235*	.293**	-.153	-.575**	-.249*	.212*	.434**	.022	-.168	-.247*	-.383**
X6						1.000	.156	.095	-.066	.238*	.197*	-.166	.155	-.109	.153	-.021	.117	.279**
X7							1.000	-.075	.772**	.158	-.074	.167	-.067	.092	-.011	-.026	-.112	.181
X8								1.000	-.168	-.159	.042	-.108	.018	-.185	.062	-.055	-.049	-.143
X9									1.000	-.055	-.220*	.068	-.055	.100	-.109	-.119	-.207*	-.026
X10										1.000	.542**	.541**	.012	-.358**	-.225*	.0449**	.191	.654**
X11											1.000	.545**	-.062	-.539**	-.177	.676**	.452**	.785**
X12												1.000	-.064	-.377**	-.270**	.495**	.322**	.554**
X13													1.000	-.024	.106	.322**	.108	.001
X14														1.000	.349**	-.331**	-.107	-.457**
X15															1.000	-.015	-.044	-.138
X16																1.000	.376	.634**
X17																	1.000	.469**
Y																		1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพสมรส : โสด(X_4)สถานภาพสมรส : หม้าย (X_6) บุคลิกภาพ (X_{10}) ทักษะคติต่อการทำงาน (X_{11}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_{12}) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน (X_{16}) และความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน (X_{17})

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพสมรส : คู่ (X_5) และสวัสดิการในการทำงาน (X_{14})

ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มี 8 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ชาย (X_1) เพศ : หญิง (X_2) อายุ (X_3) อายุราชการ (X_7) จำนวนชั่วโมงสอน (X_8) รายได้ (X_9) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{13}) และงบประมาณในการทำงาน (X_{15})

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
Regression	4	15.061	3.765	75.446**
Residual	95	4.741	.050	
Total	99	19.802		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง กับปัจจัยอิสระ 4 ปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม

ปัจจัย	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₁₁	.555	.094	.589	.785	.616	156.926**
X ₁₁ , X ₁₀	.323	.063	.282	.830	.690	107.807**
X ₁₁ , X ₁₀ , X ₃	.025	.005	.232	.855	.731	86.86**
X ₁₁ , X ₁₀ , X ₃ , X ₁₇	.016	.004	.195	.872	.761	75.446**
a = -1.660						
R = .872						
R ² = .761						
SE _{est} = .384						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มี 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่มีส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้แก่ ทศนคติต่อการทำงาน (X₁₁) บุคลิกภาพ (X₁₀) อายุ (X₃) และความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน (X₁₇) โดยปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 76.10 และนำค่าสัมประสิทธิ์มาเขียนสมการพยากรณ์ ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = -1.660 + .555X_{11} + .323X_{10} + .025X_3 + .016X_{17}$$

สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .589X_{11} + .282 X_{10} + .232X_3 + .195X_{17}$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการถดถอยพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการศึกษาวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2549 จำนวน 114 คน เป็นชาย 33 คน เป็นหญิง 81 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.4 อายุราชการ

1.1.5 จำนวนชั่วโมงสอน

1.1.6 รายได้

1.1.7 บุคลิกภาพ

1.1.8 ทักษะการทำงาน

1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

1.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่

1.3.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

1.3.2 สวัสดิการในการทำงาน

1.3.3 งบประมาณในการทำงาน

1.3.4 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน

1.3.5 ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 10 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ จำนวนชั่วโมงสอน และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

จำนวน 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ .9246

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติในการทำงาน

จำนวน 19 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9589

ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9048

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

จำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9381

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสวัสดิการในการทำงาน

จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8809

ตอนที่ 7 แบบสอบถามงบประมาณในการทำงาน

จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9112

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน

จำนวน 26 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ .9635

ตอนที่ 9 แบบสอบถามความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ .9325

ตอนที่ 10 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

จำนวน 28 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ .9463

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขออนุญาตและขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 114 ฉบับ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามระหว่างวันที่ 15-24 ธันวาคม 2549 ได้รับคืนจำนวน 100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.71
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 100 ฉบับ มาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ แล้วนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพสมรส : โสด(X_4) สถานภาพสมรส : หม้าย (X_6) บุคลิกภาพ (X_{10}) ทักษะคิดต่อการทำงาน (X_{11}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_{12}) สัมพันธภาพระหว่างครู กับผู้บริหารโรงเรียน (X_{16}) และความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน (X_{17})

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพสมรส : คู่ (X_5) และสวัสดิการในการทำงาน (X_{14})

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มี 8 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ข้าราชการชาย (X_1) เพศ : ข้าราชการหญิง (X_2) อายุ (X_3) อายุราชการ (X_7) จำนวนชั่วโมงสอน (X_8) รายได้ (X_9) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{13}) และงบประมาณในการทำงาน (X_{15})

4. ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน (X_{11}) บุคลิกภาพ (X_{10}) อายุ (X_3) และความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน (X_{17}) ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ได้ร้อยละ 76.10

5. สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = -1.660 + .555X_{11} + .323X_{10} + .025X_3 + .016X_{17}$$

5.2 สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .589X_{11} + .282 X_{10} + .232X_3 + .195X_{17}$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มี 7 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพโสด สถานภาพหม้าย บุคลิกภาพ ทักษะการทำงาน ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน และความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน อภิปรายได้ดังนี้

1.1 สถานภาพสมรส : โสด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสโสด สามารถทุ่มเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ที่มีเวลาในการศึกษาค้นคว้า และพัฒนางานในความรับผิดชอบได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากไม่มีภาระความรับผิดชอบต่อสามี ภรรยา และบุตร สามารถอุทิศเวลาส่วนตัว เพื่อทำงานให้กับราชการได้ เช่น การทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดราชการ ทำให้สามารถรับผิดชอบงานได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน ดังที่ ประพารัตน์ บุรีรัตน์ (2536:69) ที่กล่าวว่า คนที่แต่งงานแล้ว อาจมีความกดดันมากกว่าคนโสด เป็นผลจากความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในครอบครัว ดังนั้น ข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคมที่มีสถานภาพโสด จึงมีความรับผิดชอบที่ดี เนื่องจากไม่มีความกดดันจากความขัดแย้งในครอบครัว

1.2 สถานภาพสมรส :หม้าย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคมที่มีสถานภาพสมรสเป็นหม้าย มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่มีสมรสเป็นหม้าย มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวไม่มากเท่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสสามารถ

อุทิศเวลาให้กับราชการได้มาก มีความมานะมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สามารถสละเวลาส่วนตัวให้กับการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาวิจัย ของ รัชนี้ สังข์สุวรรณ (2547 : 107) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของ ข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพการสมรสของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความรับผิดชอบในการทำงาน สำหรับข้าราชการที่มีสถานภาพหม้ายความรับผิดชอบในการทำงานดี เนื่องจากเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความเอาใจใส่ ไม่หลีกเลี่ยงภาระหน้าที่ของตน มีความเพียรพยายามในการทำงาน ละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลา และพยายามปรับปรุงแก้ไขงาน ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1.3 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพ แบบ เอ เป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มักทำงานด้วยความรวดเร็ว ชอบทำงานแข่ง กับเวลา มีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ ทำให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ชอบที่จะฟันฝ่า อุปสรรค ซึ่งบุคลิกภาพแบบ เอ แสดงถึงลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่ชอบทำงาน มีความรับผิดชอบสูง ทำงานใด ๆ มักจะประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ชาวทซ์ และคนอื่น ๆ (ปิยาภรณ์ กิจอุดมทรัพย์. 2539 : 25 ; อ้างอิงจาก schawart and Other. 1986) ซึ่งได้ศึกษา เปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคคลที่มีมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอและบี ที่ประสบความสำเร็จและใน สถานการณ์ที่ไม่มีผู้ใดเคยประสบความสำเร็จเลยและสถานการณ์ที่มีบางคนประสบความสำเร็จ ผลการ ศึกษา พบว่าคนที่มีความบุคลิกภาพแบบเอ มีความมุ่งมั่นหวังความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีโอกาส ประสบความสำเร็จได้แต่จะไม่เอาตัวไปผูกมัดกับงานที่ไม่ประสบความสำเร็จ

1.4 ทักษะต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ที่มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน จะเป็นผู้มีความศรัทธาในงาน ทำให้โดยปราศจากอคติ มีความสุขกับงานในความรับผิดชอบ มองเห็นคุณค่า และประโยชน์ของการทำงาน มีความเอาใจใส่ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ความปรารถนาที่จะพัฒนางานในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การทำงานด้วยความรับผิดชอบ และประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัย ของ รัชนี้ สังข์สุวรรณ (2547: 114) ซึ่งศึกษาความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนัก

บริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ทักษะการทำงานความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักงานบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ทักษะคิดทางบวกส่งผลให้ข้าราชการมีความศรัทธาอาชีพของตน ยอมรับในกฎเกณฑ์ กฎระเบียบ ในการปฏิบัติงาน เกิดความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ อันอาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1.5 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ที่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่มีภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก จำเป็นต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในครอบครัว ได้แก่ การดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งประกอบด้วย การดูแลบิดา มารดา สามเณร ภรรยา บุตร ธิดา และญาติพี่น้อง การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ภายในครอบครัว ได้แก่ ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าผ่อนรถและค่าใช้จ่ายในบ้านเกี่ยวกับ ค่าน้ำ ค่าไฟ และค่าโทรศัพท์ จึงมีความต้องการรายได้จากการทำงาน เพื่อนำมาใช้จ่ายในบ้าน จึงต้องแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ เพื่อให้ผู้บริหารเล็งเห็น เพื่อการพิจารณาความดีความชอบ นำมาซึ่งรายได้ที่เพิ่มขึ้นในอนาคต อีกทั้งผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งใดแล้ว ก็มักมีความรับผิดชอบต่องานใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นงานส่วนตัว หรืองานส่วนรวม ดังที่ อรรถย จันทวิชานวงศ์ (2542:62) ได้กล่าวถึงบุคคลที่มีความรับผิดชอบมาก ย่อมเป็นผู้ที่เอาใจใส่ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตน และผู้อื่น ส่วนบุคคลที่มีความรับผิดชอบน้อย ย่อมไม่สนใจหน้าที่ของตนเอง ทำสิ่งใดก็ปล่อยปละละเลย ก่อให้ตนเองและสังคม เกิดความเสียหาย

1.6 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบต่อการทำงาน of ข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ที่มีสัมพันธภาพ ดีกับผู้บริหารโรงเรียน มีความรับผิดชอบต่อการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียนเป็นการปฏิบัติตนของครูต่อผู้บริหาร และการปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อครู ทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนี้ การปฏิบัติตนของครูต่อผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การให้ความเคารพเชื่อฟัง ให้เกียรติต่อผู้บริหาร การปฏิบัติตามคำสั่ง และหน้าที่ที่ผู้บริหารได้มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ แสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน สามารถขอคำปรึกษา และคำแนะนำในการปฏิบัติงานเมื่อประสบปัญหา และการปฏิบัติตนของผู้บริหารโรงเรียนต่อครู ได้แก่ การเปิดโอกาสให้

ครูสามารถแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำ และปรึกษาหารือเกี่ยวกับทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของครูที่จะเป็นประโยชน์ในการทำงาน ให้ความเป็นกันเองกับครู ตลอดจนยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาต่าง ๆ และเนื่องจาก ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญในการวางนโยบายในการปฏิบัติงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้แก่ข้าราชการครู สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ข้าราชการครูมีความเต็มใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และในกรณีเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารโรงเรียน จะสามารถเข้าปรึกษาหารือ และขอคำแนะนำ ตลอดจนแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การระดมความคิดเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้การทำงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังที่ ฟิลด์เลอร์และกาเซีย (Fiedler and Garcia. 1987 : 82) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และให้การยอมรับให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นไปด้วยดี

1.7 ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ที่ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานมาก มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงานเป็นการปฏิบัติ ตนของเพื่อนร่วมงานต่อครู ในด้านการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การช่วยเหลือเมื่อครูประสบปัญหา การให้คำแนะนำต่าง ๆ ในการทำงาน การรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของครูในการทำงาน เนื่องจากการทำงานในโรงเรียนมีการแบ่งสายงานออกเป็นกลุ่มบริหารต่าง ๆ ซึ่งแต่ละกลุ่ม ต้องอาศัยบุคคลกรในการทำงานหลายคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานนอกเหนือจากการสอน เป็นงานที่ต้องอาศัยการประสานงาน และจำเป็นต้องมีความร่วมมือที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานสามารถดำเนินไปได้อย่างเป็นราบรื่น ความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังที่ วิรัช สวนวนศ์วาน (ม.ป.ป. : 36) ได้กล่าวว่าในการทำงานคนในองค์กรต้องมีการช่วยเหลือกัน และมีความร่วมมือกันทำงาน มีการวางแผนในการทำงานเป็นขั้นตอน และต้องทันกับเวลา ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายในองค์กรหรือหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญ

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ มี 2 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพสมรส : คู่ และสวัสดิการในการทำงาน อภิปรายได้ดังนี้

2.1 สถานภาพสมรส : คู่ ความสัมพันธ์ทางลบกับความรับผิดชอบในการทำงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 แสดงว่า

ข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคมที่มีสถานภาพสมรสคู่มีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ สถานภาพสมรสเป็นการแสดงถึงอีกหนึ่ง ภาระความรับผิดชอบในฐานะสามี หรือ ภรรยา ที่พึงปฏิบัติ ถือเป็นภาระที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิตประจำวัน ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้การสละเวลาส่วนตัวให้กับการทำงานเป็นไปได้ยาก เพราะจำเป็นต้องดูแลรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว การเสียสละทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดราชการทำได้น้อยลง ตลอดจนความเหน็ดเหนื่อยในการปฏิบัติภารกิจดูแลสามี ภรรยา อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ หัตยา มัทยาท (2541: 93 – 98) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเปราะบางของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า พยาบาลประจำการในระดับพยาบาลวิชาชีพที่มีภาระครอบครัว มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าทุกกลุ่ม แสดงถึงภาระครอบครัวอันมาจากการสมรสมีผลเสียต่อความรับผิดชอบในการทำงาน

2.2 สวัสดิการในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความรับผิดชอบในการทำงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ที่ได้รับสวัสดิการในการทำงานมาก มีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ สวัสดิการในการทำงาน เป็นค่าตอบแทนที่รัฐให้แก่ข้าราชการทุกคน หรือข้าราชการส่วนใหญ่มีสิทธิได้รับเท่าเทียมกัน เพื่อช่วยเหลือในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน นอกเหนือจากเงินเดือนสวัสดิการมีทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งได้แก่ เงินค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลาต่าง ๆ ทั้งนี้รวมถึง ประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งหมายถึง ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่รัฐให้แก่ข้าราชการบางกลุ่ม/บางระดับ ที่มีสิทธิที่จะได้รับเท่านั้นเพื่อช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจ เพื่อตอบแทนการทำงาน หรือเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งข้าราชการที่เดือดร้อนเนื่องจากการที่ราชการส่งไปปฏิบัติงานในต่างท้องที่ นอกจากนี้ ยังให้เพื่อเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ เงินเบี้ยกันดาร เงินค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าเช่าบ้าน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เงินประจำตำแหน่งประเภทต่าง ๆ และเงินเบี้ยประชุม เป็นต้น เนื่องจากการจัดสรรสวัสดิการในการทำงานของข้าราชการครู เป็นการจัดสรรอย่างเท่าเทียมกัน ข้าราชการครูทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นสวัสดิการจึงไม่เป็นแรงจูงใจให้ครูต้องมีความรับผิดชอบในการทำงานเพิ่มมากขึ้นรวมทั้งครูมีความรู้สึก ว่า สวัสดิการในการทำงานอยู่ที่ได้รับไม่มากพอกับความต้องการและไม่เป็นที่พึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ สุนัย เสี่ยมศักดิ์ (2528 : 43) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ครูมีความพึงพอใจน้อยต่อสวัสดิการด้านต่าง ๆ

3.ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มี 8 ปัจจัย อภิปรายได้ดังนี้ เพศชาย เพศหญิง อายุ อายุราชการ จำนวนชั่วโมงสอน รายได้ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน และงบประมาณในการทำงาน อภิปรายได้ดังนี้

3.1 เพศ : ชาย ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร แสดงว่า ข้าราชการครูเพศชายบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูเพศชายมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำงานด้วยความตั้งใจจริง มีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน ต้องการพิสูจน์ตนเองด้วยผลงาน ทำให้ความรับผิดชอบในการทำงานมาก

ส่วนข้าราชการครูเพศชายบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูเพศชาย ไม่ชอบการทำงานที่จุกจิก มีรายละเอียดมาก ไม่ชอบทำงานเอกสาร ไม่ถนัดในการทำงานเอกสาร ทำให้มีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย

3.2 เพศหญิง ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร แสดงว่า ข้าราชการครูเพศหญิงบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ งานนอกเหนือจากการส่วนใหญ่เป็นงานเกี่ยวกับเอกสาร ซึ่งต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบในการทำงานมาก ซึ่งเพศหญิงมีความเหมาะสมที่จะทำงานเหล่านี้ ทำให้ข้าราชการครูเพศหญิง มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก

ส่วนข้าราชการครูเพศหญิงบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูเพศหญิงบางคน ไม่ชอบทำงานเอกสาร เพราะเป็นงานที่จุกจิกหรือไม่ชำนาญในการทำงานประเภทเอกสาร แต่มีความถนัดในการทำงานประเภทอื่น ๆ มากกว่างานเอกสาร ทำให้มีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย

ดังนั้น เพศชายและเพศหญิง จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ รัชนี สังข์สุวรรณ (2548: 108) ศึกษาความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า เพศชาย ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงาน เนื่องจากข้าราชการเพศชายบางคนมีความสามารถในการทำงานด้านเอกสาร ทำให้มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก แต่บางคนไม่ชำนาญในการทำงานด้านเอกสาร อาจทำให้รับผิดชอบในการทำงานน้อย เช่นเดียวกับข้าราชการเพศหญิง ที่มีความชอบ และความถนัดในการทำงานแตกต่างกัน ทำให้ข้าราชการเพศหญิงมีทั้งผู้ที่มีความรับผิดชอบดี และ ไม่ดี

3.2 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีอายุมากบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีอายุมากอาจส่งผลต่อร่างกาย มีปัญหาสุขภาพทำ

ให้เกิดการเจ็บป่วย และไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ หรืออาจเกิดจากความเบื่อหน่ายในการทำงาน เพราะทำงานซ้ำ ๆ มาเป็นเวลานาน ทำให้หย่อนความรับผิดชอบในการทำงานลง

ข้าราชการครูที่มีอายุมากบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีอายุมาก มักได้รับมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งหัวหน้างาน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบในการทำงานมาก เพราะต้องควบคุมทั้งเนื้อหา และต้องควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย อย่างไรก็ตามลักษณะความรับผิดชอบถือเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล ซึ่งได้รับการปลูกฝังมาตั้งแต่เยาว์วัย ไม่ว่าจะบุคคลจะมีอายุมากหรือน้อย หากเป็นผู้ที่ได้รับการปลูกฝังให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบ ก็จะแสดงพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานอยู่เสมอ

ดังนั้นอายุ จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

3.3 อายุราชการ ไม่มีสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีอายุราชการมากบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ทำงานมาเป็นระยะเวลาาน ทำให้เกิดจากความเบื่อหน่ายในการทำงาน หรืออาจเกิดจากความไม่เข้าใจในการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงาน และภาระงานใหม่ ๆ ซึ่งเกิดภายหลังการปฏิรูปการศึกษา

แต่ข้าราชการครูที่มีอายุราชการมากบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะเกิดความผูกพันกับการทำงานในระบบราชการ มีความรัก และศรัทธาในวิชาชีพมาก รวมทั้งการมีอายุราชการมาก ทำให้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานที่สูง ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบในการทำงานมาก

ดังนั้นอายุราชการจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม

3.4 จำนวนชั่วโมงสอน ไม่มีสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคมที่มีจำนวนชั่วโมงสอนมากบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูบางคน สามารถจัดแบ่งเวลาในเตรียมการสอน และ แบ่งเวลาสำหรับการทำงานงานนอกเหนือจากการสอนได้ ร่วมกับโรงเรียนได้มีกำหนดสัดส่วนชั่วโมงสอนสำหรับข้าราชการครูที่มีได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่พิเศษ

ข้าราชการครูที่มีจำนวนชั่วโมงสอนมากบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูแต่ละคนได้รับมอบหมายให้สอนรายวิชา และในระดับชั้นที่แตกต่างกัน ในบางรายวิชาครูจำเป็นต้องใช้เวลาในการเตรียมการสอนมาก เช่น วิชาวิทยาศาสตร์ ชีววิทยา ฟิสิกส์ เป็นต้น ทำ

ให้ข้าราชการครูมีเวลาให้กับการทำงานนอกเหนือจากการสอนน้อยลง ทำให้มีความรับผิดชอบในการทำงานไม่มากเท่าที่ควร

ดังนั้นจำนวนชั่วโมงสอน จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

3.5 รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ที่มีรายได้มากบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับ ทำให้ไม่มีความจำเป็นต้องขวนขวายทำงานในความรับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น อีกสาเหตุหนึ่งเกิดจากระบบการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครู มักเป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป และค่อนข้างกระจายการให้ความดีความชอบ (ขึ้นเงินเดือน) อย่างทั่วถึง ทำให้ข้าราชการครูขาดแรงจูงใจในการรับผิดชอบงานให้มากขึ้น

แต่ข้าราชการครูที่มีรายได้มากบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ มีความมุ่งมั่นและมุ่งมั่นในการทำงาน ทำงานอย่างจริงจัง ต้องการพัฒนางานในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งข้าราชการครูที่มีรายได้มาก ไม่จำเป็นต้องพยายามหารายได้เสริมจากการทำงานอื่นๆ เพราะมีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายอยู่ ทำให้สามารถทำงานในความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ดังที่ กระทรวงสาธารณสุข (2521 : 203 -204) ระบุว่า ฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มีความฐานะทางเศรษฐกิจดี จะสามารถอุทิศเวลาสำหรับการทำงาน มีการคิดและการวางแผนอย่างรอบคอบ มีความพยายามและตั้งใจ ในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่า

ดังนั้นรายได้ จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

3.6 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร แสดงว่า ข้าราชการครูบางคนที่ได้รับลักษณะทางกายภาพภายในที่ทำงานดี มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานเหมาะสม เป็นสภาพต่างๆ ในที่ทำงาน ที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ สถานที่ทำงาน และอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ดังนี้ สถานที่ทำงาน ได้แก่ การถ่ายเทอากาศภายในห้องทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของห้องทำงาน ขนาดของห้องทำงานกับปริมาณข้าราชการครู ห้องทำงานปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ เสียง กลิ่น อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ได้แก่ การมีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร กระดาษถ่ายเอกสาร มีจำนวนเพียงพอต่อการใช้

งาน และอยู่ในสภาพพร้อมใช้ มีความทันสมัย สะดวกในการใช้งานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมีความสุขในการทำงาน

ข้าราชการครูบางคนที่ได้รับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี มีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ลักษณะกายภาพในที่ทำงาน เป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งที่เอื้อให้ข้าราชการครู เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น แต่ในการทำงาน ลักษณะกายภาพในที่ทำงาน ถึงเป็นส่วนประกอบเล็ก ๆ เท่านั้น จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงาน

3.7 งบประมาณในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคมบางคน ที่ได้รับงบประมาณในการทำงานน้อย มีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ การขาดแคลน และการขาดการอำนวยความสะดวกในด้านการเบิกจ่ายงบประมาณในการทำงาน ทำให้การทำงานเกิดปัญหาและอุปสรรค ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานได้

ข้าราชการครูบางคน แม้ว่าจะได้รับงบประมาณในการทำงานน้อย แต่มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูยังสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ โดยอาศัยเงินส่วนตัว ในการสำรองจ่ายล่วงหน้า เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ เนื่องจากข้าราชการครูบางคนนั้นเป็นคนที่มีนิสัยรับผิดชอบเดิมอยู่แล้ว ไม่ได้ทำงานโดยคิดถึงปัจจัยเรื่องเงินเท่านั้น

ดังนั้นงบประมาณในการทำงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ทักษะติดต่อการทำงาน (X_{11}) บุคลิกภาพ (X_{10}) อายุ (X_3) และความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน (X_{17}) ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ได้ร้อยละ 76.10 อภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 ทักษะติดต่อการทำงาน ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นลำดับแรก แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีทักษะติดต่อการทำงาน ทำให้มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูที่มีทักษะติดต่อการทำงาน เป็นผู้มีความรู้ ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของข้าราชการครู ที่มีต่อการทำงานด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอนในโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ดังนั้น ทักษะด้านความรู้ ได้แก่ สิ่งที่ข้าราชการครูเข้าใจได้อย่างถูกต้องเกี่ยวกับการรับรู้ ประโยชน์ คุณค่า

และความสำคัญของการทำงานด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอนภายในโรงเรียน ทักษะด้านความรู้สึกรู้ได้แก่ ความชอบ ความพอใจต่อการทำงาน และความรู้สึกที่ดีต่องาน ด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอน และทัศนคติด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม ได้แก่ การตั้งใจทำงาน สนใจเอาใจใส่ การอยากเรียนรู้ และซักถาม เมื่อเกิดข้อสงสัยในงาน และการกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดี ได้แก่ ชอบการทำงาน มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก มีใจรักในการทำงาน มีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถลดข้อผิดพลาดในการทำงานได้มาก ดังที่เคนด์เลอร์ (Kendler. 1963 :572) กล่าวว่า ทักษะ คือ ภาวะความพร้อมของแต่ละบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรม ในทางสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่างต่อบุคคล ต่อสถาบัน หรือต่อแนวคิดบางอย่าง อีกทั้งเป็นการผสมผสาน หรือการจัดระเบียบของความเชื่อ ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งผลรวมของ ความเชื่อนี้ เป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคล ในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

4.2 บุคลิกภาพ ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นลำดับที่สอง แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ ทำให้มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ลักษณะบุคลิกภาพเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงออกของพฤติกรรม ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น ในการทำงาน ต้องการความก้าวหน้า มีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ ข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม ส่วนใหญ่เป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบ เอ ซึ่งมีลักษณะของความกระตือรือร้น ต้องการงานแข่งกับเวลา มีความมุ่งมั่นในผลงานซึ่งส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการทำงานดี ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาว และคนอื่น ๆ (Schawart and Other. 1986) ซึ่งได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอและบี ที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่ไม่มีผู้ใด เคยประสบความสำเร็จเลย และสถานการณ์ที่มีบางคนประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพ แบบ เอ มีความมุ่งมั่นความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จได้แต่จะไม่เอาตัวไปผูกมัดกับงานที่ไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ซึ่งมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความสำเร็จ พร้อมทั้งจะเผชิญปัญหาและอุปสรรค จึงมีความรับผิดชอบสูง

4.3 อายุส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นลำดับที่สาม แสดงว่าข้าราชการครูที่มีอายุมาก ทำให้มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ อายุเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งแสดงถึงวุฒิภาวะในการควบคุมตนเอง ทั้งในด้านการปฏิบัติตน และการควบคุมอารมณ์ อีกทั้งยังเป็นเครื่องแสดงถึงประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาตลอดระยะเวลาการทำงาน นอกจากนี้

อายุยังเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาอภิมายงาน หรือตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบในการทำงานอย่างมากไม่ว่าจะเป็นความรับผิดชอบที่ต้องมีต่อตัวงาน และความรับผิดชอบที่ต้องมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น บุคคลที่มีอายุมาก มักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูง และมักจะถูกคาดหวังให้เป็นผู้รับผิดชอบการทำงาน ดังที่ นวลจันทร์ ศรีธัญรัตน์ (2534 :32) กล่าวว่า อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ ซึ่งในคนปกติเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย และบุคลิกภาพทั้งทางด้านความคิด และการกระทำ โดยจะค่อย ๆ เปลี่ยนไปตามวัย บุคคลที่มีอายุมากขึ้นได้ทำงานหลายประการ มองโลกกว้างไกล ครอบคลุมและลึกซึ้ง

4.4 ความร่วมมือในการทำงานส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นลำดับที่สี่ ซึ่งเป็นลำดับสุดท้าย แสดงว่า ข้าราชการครูที่ได้รับความร่วมมือในการทำงานมาก ทำให้มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงานเป็นการปฏิบัติ ตนของเพื่อนร่วมงานต่อครู ในด้านการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การช่วยเหลือเมื่อครูประสบปัญหา การให้คำแนะนำต่าง ๆ ในการทำงาน การรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของครูในการทำงาน ดังนั้นความร่วมมือในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการผลักดันให้งานในความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ เช่นในกรณีที่เกิดปัญหาในการทำงาน ความร่วมมือกันของเพื่อนร่วมงาน จะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาไปได้ด้วยดี จนสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ หากภายในโรงเรียนมีความร่วมมือในการทำงานของเพื่อน ร่วมงานที่ดี ข้าราชการครูร่วมกันรับผิดชอบภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ การดำเนินงานภายในฝ่ายงานต่างๆ จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เป็น น่าพอใจ ดังที่ เสถียร เหลืองอร่าม (2527: 206) กล่าวว่าเพื่อนร่วมงาน ควรจะสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความรักใคร่กลมเกลียว คอยช่วยเหลือกระตุ้น การปฏิบัติงานของกลุ่ม และแนะนำช่วยเหลือการงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาได้ตามทุกข้อซึ่งกันและกัน พุดจากันด้วยความสนุกสนาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ ทำให้การทำงานในองค์การประสบ
ความสำเร็จด้วยดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ครู ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน โดยสามารถพิจารณาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ซึ่งได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน บุคลิกภาพ อายุ และความร่วมมือในการทำงาน เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดในการทำงาน อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการครูประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ทักษะคิดต่อการทำงาน ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นอันดับแรก จึงควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีทักษะคิดทางบวกต่อการทำงาน โดยการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเพิ่มแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดี ให้แก่ข้าราชการครู

1.2 ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพ ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นอันดับที่สอง เนื่องจากส่วนใหญ่ข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม มีบุคลิกภาพแบบ เอ ซึ่งเป็นบุคลิกภาพที่เอื้อให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ดังนั้น จึงควรพัฒนาข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบ บี ให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.3 ผลการวิจัย พบว่า อายุ ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นอันดับที่สาม ดังนั้น จึงควรส่งเสริมข้าราชการครูที่มีอายุน้อย ให้มีความรับผิดชอบในการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยการสร้างความตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการเป็นข้าราชการครู

1.4 ผลการวิจัย พบว่า ความร่วมมือในการทำงาน ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความร่วมมือในการทำงาน โดยการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร เช่น การปรับตัว ความเสียสละ ความฉลาดทางอารมณ์ สุขภาพจิต เป็นต้น

2.2 ควรมีการเปรียบเทียบความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร กับข้าราชการครูโรงเรียนอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 เปรียบเทียบคุณภาพของบุคลากรในสังกัด

2.3 ควรศึกษาความรับผิดชอบในการทำงานของครู โดยเฉพาะงานเฉพาะงาน เช่น ครูที่รับผิดชอบด้านงานการเงิน ครูที่รับผิดชอบด้านงานธุรการ โดยศึกษาเปรียบเทียบกันระหว่างโรงเรียนที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกัน

2.4 ควรทำการศึกษาเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความรับผิดชอบในการทำงานมาก และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น กลุ่มสัมพันธ์ การปรับพฤติกรรม เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กธิการ ตรีสกุล. (2536). ผลของการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อทัศนคติต่อวิชาชีพนาฏศิลป์ของนักเรียนนาฏศิลป์ชั้นกลางปีที่ 3 วิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา
- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2524). สุขภาพจิตในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาภูมิภราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2539). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2521). ศีลธรรมและวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพฯ : องค์การค้ำคुरुสภา. ถ่ายเอกสาร .
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2530). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์นิยมวิทยา.
- คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ : ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จรรยา เกษศรีสังข์. (2537). วิธีเผชิญหน้าปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จूरรัตน์ นันทย์ทวีกุล. (2538). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิกา จึงเจริญพาณิชย์. (2546). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชมพูนุท พงษ์ศิริ. (2535). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอพยาบาลผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สภาากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชินวรณ์ บุญเกียรติ. (2530). การปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช . ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) สงขลา : บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.

ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (ม.ป.ป.). ทศนคติต่อการสอบสัมภาษณ์เพื่อเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย.

กรุงเทพฯ : ภาควิชาการการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). จิตวิทยา จริยธรรม และจิตวิทยาภาษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา
พานิช

ดวงฤดี ช่วยขำ. (2540). ทศนคติต่อการจัดการศึกษาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

สุนารี จังหวัดนครราชสีมา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2528). การจูงใจเพื่อผลงาน. นครปฐม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทองคุณ หงษ์พันธ์. (2535). วิธีทางแห่งบัณฑิต : การครองตน ครองคน และครองงาน.

กรุงเทพฯ : สำนักกิจการนักศึกษา วิทยาลัยครูจันทระเกษม สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์.

ธิดาพร มีกิ่งทอง. (2542). ปัจจัยประชากร รูปแบบการสื่อสารกับความเบื่อหน่ายใน

การปฏิบัติงานของตำรวจจราจร สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร. วิทยานิพนธ์ นศ.น.

(นิเทศศาสตร์พัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถ่ายเอกสาร.

นกเล็ก สุขถิ่นไทย. (2530). เอกสารประกอบการประเมินประสิทธิภาพอาจารย์ : คู่มือการสอน

รายงานผลการสอน รายงานการให้บริการด้านต่างๆ. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นวลละอ อสุภาผล. (2527). ทฤษฎีบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นวลอนงค์ ศรีธีรัตน์. (2534). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล.

วิทยานิพนธ์ วท.ม. (พยาบาลสาธารณสุข) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

มหิดล. ถ่ายเอกสาร.

นิภา วิจิตรศิริ. (2525). ผลของการจัดกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้น

มัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนหนองแค "สกรกิจพิทยา" จังหวัดสระบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.

(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัดสำเนา.

บุษราคัมภ์ ฐรพันธ์. (2534). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการพนันของนักเรียนมัธยมศึกษา

ตอนต้นในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.

(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ่ายเอกสาร.

ป.มหาพันธ์. (2536). สอนให้เด็กมีความรับผิดชอบ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ถ่ายเอกสาร.

- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). ทศนคติ . การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พีระพัสนา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2521). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมสื่อกรุงเทพ.
- ปรียาพร สร้อยทอง. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจใน
การทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.
(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร
- ปรีชา ชัยนิยม. (2542). การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการสอนความรับผิดชอบและความมี
ระเบียบวินัยโดยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยทางการประถมศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- พรพรรณ จีระวงศ์ศิริ. (2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่
ปฏิบัติงานกับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาประสิทธิ์ชัย จัปพันธ์. (2549). การพัฒนาความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนมหาวชิราลงกรณ์ราชวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้
ชุดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสารานุกรมธรรม. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรา สุนทรนนท์. (2544). การเปรียบเทียบความสามารถในการใช้คำและความรับผิดชอบต่อ
การเรียนรู้วิชาภาษาไทย ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการสอนด้วยชุด
การสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือกับการสอนตามคู่มือครู.
ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร .
- ภคินี โอพารักชาติ. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่
3.4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มณีมัย รัตนมณี ,และอนันต์ เกตุวงศ์. (2526). การลาออกของข้าราชการ . กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุพินทร โชติสุข. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่าย
วิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

- ยุทธีนันท์ ขวัญทองยิ้ม. (2534). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวลกับความรู้สึกรับผิดชอบของหัวหน้างานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร
- รสริน สกุลโรจนประวัติ. (2541). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปริญญาานิพนธ์ (กศ.ม.) (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัชณี สังข์สุวรรณ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อในการทำงานของข้าราชการครูสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- รัชณีกร ประสาร. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). ปฏิวัติการศึกษาไทย. สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2549 จาก www.obec.go.th/teacher
- วงเดือน จงไพบูลย์. (2543). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในสำนักงานบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรภรณ์ แดงเจริญ. (2544). ตัวแปรที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการเลือกแหล่งอาหารเรื้อของนักเรียนเตรียมทหาร โรงเรียนเตรียมทหาร ในสังกัดกรมยุทธศาสตร์ กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรภรณ์ จรูญประสิทธิ์พร. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วันที อุบลแย้ม. (2545). ปัจจัยลักษณะพื้นฐานและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อตนเองของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (ประชากรศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- วารี ศิริเจริญ. (2536, เมษายน). “ การทดลองใช้ชุดการสอนเพื่อการสอนเพื่อเสริมสร้าง
คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1”. วารสาร
วิจัยสสทศ. 13(15) : 3.
- วิจิตร อวาทกุล. (2537). เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์
การพิมพ์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2528). คู่มือการสร้างและวิเคราะห์ข้อสอบ. กรุงเทพฯ : โอเดียนการพิมพ์.
- วิเชียร ประยูรชาติ. (2536, ธันวาคม). “ครูสนับสนุนการสอน”วารสารก้าวไกล. 4 (8) : 76-77.
- วิรัตน์ ไวยกุล. (2524). ศึกษาปัญหาการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของของคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่ : ภาควิชาประถมศึกษา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิรินทร์ วงศ์สวัสดิ์. (2533). การศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สงขลา. อัดสำเนา.
- ศิริวิมล เถื่อนนิตย์. (2543). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความรับผิดชอบใน
การเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการสอนโดยใช้
บทเรียนโมดูลกับการสอนตามคู่มือครู. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
(การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิรินนท์ วรรณกิจ. (2532). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความรับผิดชอบ
ต่อตนเอง และส่วนรวม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบ
สหสัมพันธ์คาโนคัล. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีสมร พุ่มสอาด. (2530). การศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด.
(การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- สบโชค พูลนอม. (2532). ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์กับความรับผิดชอบ.
ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- สมจิตร ทับทิม. (2548). คู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านความรับผิดชอบของ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ในกระบวนการเรียนการสอน วิชาการงานอาชีพและ
เทคโนโลยีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก . สารนิพนธ์ กศ.ม.
(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

- สรวรักษ์ พุ่มฤทธิ์. (2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูป
การศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ส. วาสนา ประवालพฤษ. (2524). “ทัศนคติในแง่ของจิตวิทยา”. วัฒนการศึกษ. 2 (2) : 1 - 6
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2514). การพัฒนาคุณภาพของประชากรไทย. กรุงเทพฯ : ไทยสัมพันธ์
สิวลี ศรีโล. 2528). จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. กรุงเทพฯ : ภาควิชามนุษยศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2526). คู่มือปลูกฝังค่านิยมของกลุ่มนักวิชาการ.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2527) หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์กร. กรุงเทพฯ :
แพร่พิทยา.
- สุพัฒนา เดชาดิวงศ์ ณ อุรุยา. (2530). จิตวิทยาของสตรี. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สุรัตน์ โตตาบ. (2522). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สศ.ม.(ทางการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .ถ่ายเอกสาร
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2533). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- หัตยา มัทยาท. (2541). ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับ
ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ตะวันออก.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนุวัติ คุณแก้ว. (2538). การวัดผลและการพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ 1.ปริญญานิพนธ์ กศ.ด.. (การทดสอบและวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัจฉรา วัฒนามงคล. (2533). ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับ
บัณฑิตวิทยาลัย. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุดม สารรัตน์. (2540). สภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการสายสนับสนุนการสอนใน
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ (กศ.ม.). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น . ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2544). รายงานการวิจัย :ภารกิจ โครงสร้างและอัตรากำลังของสถานศึกษา.
กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- อุบล ภัทร. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำงานของครูมัธยมศึกษา*. ปรินซ์ตัน : กศ.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อำนาจ หงษา. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตภายในมหาวิทยาลัย ของนิสิตปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินซ์ตัน : กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Allport, Gardon W. (1967). *Reading in Attitude Theory and Measurement*. New York : John Willey and Sons.
- Antonovsky. A. (1982). *Health , stress and Coping*. Canlifornia : Joesey – Bass Inc Pulisher.
- Bernard. Chester I. (1970) *The Function of Executive*. Cambridge : Harward University Press.
- Catell, Raymond B. (1983). *Manual for jr. – sr. High school Personality Questionnire “HSP”* From A. Illinois : Institute for Personallity and ability Testing.
- Conbach. Lee Joseph. (1970). *Essential of Psychological Testing*. 3nd ed. New York : Harper and Row.
- Friedler, Fred E. , Martin M. Chamers and Linda Morhan. (1976). *Improvving Leadership Efectiveness : The leader Match Concept* . New York : John Wiley and sons Ins.
- Friedman, M and R.H. Roseman. (1974). “Behavior Pattern and Coronary Angiography Finding”. *Jouirnal of the American Medical Association*. 240 : 164.
- Fripp, Edwin B. (1966). *Management : Behavior Approach*. Lllinois and Bacons.
- Good, Carter V. (1959). *Dictionary of Education*. 3nd ed. New York. McGraw – Hill.
- Gordon , H.G. (1963). *Manual , Gordon Personal Profile*. New York : Harcourt, Brace and world.
- Gordon, J.R. (1991). *Adiagnostic Approach to Organization*. 3nd ed. Massachusetts : Aliyn and Bacon.
- Hillgard , E.R. (1962). *Introduction to Psychology*. 3nd ed. Brace and world Inc.
- Johada, M. (1970). *The Psycjological Meaning of various Chiteria of Positue Mental Health In social Psychology and Mental Health* .By H. Wecholer, et.,el. New York : Holt, Rinehart and Winston, Inc

- Kelley, Karen. E. and Houston, Ken B. (1985, October). "Type A Behavior and in Employed Women : Relationd to work.Marrital, and Leisure Variable Social Support, Stress, Tention and Health," *Journal of the Personality and Socail Psychology*. 48(4) : 1067.
- Kleiwer, Wendy and Weidner, gardi. (1987, February). "Type A Behavior and Aspirtion : A Study of Parents and Children's goal Seting." *Developmental Psychology*. 23(2) : 204 – 209.
- LiKert, Renie. (1970). *A Technique for The Mansurement Of Attitude*. Chicago : Rand McNally Company.
- Mayton, Haywood M. (1981,May). "Study of the Elementary School Principle in the State of Alabama", *Dissertation Absratcts International*.60(41):14 - 15
- Millton, Chales. (1981). *Human Behavior in Organization*. New Jersey : Prentice - Hill
- Muldary, T.W. (1983). *Burnout and Heslth Professional : Manifestations and Management*.California : Capiestrana Press.
- Morrow. W. R and R. C. Willson. (1961, April). " Family Relations Of Bright High – Achieving And under Achieving High School boy." *Child Development*. 32 (48) : 508 – 14.
- Stube and Other. (1987, July). "Type A Behavior Pattern And Self Evaluation of Abilities : Empritical Test of the Self Appraisal Model." *Journal of Personality and Social Psychology*. 52 (5) : 956 – 974
- Thurstone, L.L. (1967). *Attitude Theory and Measurment*. New York : John Wiley and sons.
- Wroom, Victor H. (1994). *Work and Motivation*. New York : John Wiley and sons.
- Woldman, Benjamin B. (1979). *Dictionary of Behavioral Science*. London : Macmillan.
- Wiggin, Terry S. and Other. (1971). *The Psychology of Personality Reaking*. Chicago : Aderson – Wesley.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู
โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

เรียน ข้าราชการครูทุกท่าน

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู ซึ่งทุกท่านสามารถแสดงความรู้สึกรหรือความคิดได้อย่างอิสระ คำตอบของท่านไม่มีข้อถูกหรือผิด และไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด คำตอบของท่านทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับ

คำชี้แจง แบบสอบถามทั้งหมดมี 10 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามสวัสดิการในการทำงาน
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามงบประมาณในการทำงาน
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน
- ตอนที่ 9 แบบสอบถามความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 10 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

ขอความกรุณาทุกท่านโปรดตอบให้ตรงตามความรู้สึกและความคิดเห็นมากที่สุดและโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวสุวิชา บัวผุด
นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับลักษณะของท่านตามความเป็นจริงและเติมข้อความลงใน

ช่องว่าง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ คู่

☐ หม้าย

4. อายุราชการ.....ปี

5. จำนวนชั่วโมงสอน.....คาบ/สัปดาห์

6. รายได้.....บาท / เดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	เมื่อท่านมีนัด ท่านชอบไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					
2	ท่านรู้สึกโมโห ถ้ามีคนมาขัดจังหวะในขณะที่ท่าน ไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้					
3	ท่านเป็นคนที่เริ่มต้นทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้สำเร็จ					
4	ท่านรู้สึกว่าท่านต้องทำสิ่งต่าง ๆ อย่างรวดเร็วเพื่อ แข่งกับเวลา					
5	ท่านคิดว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจท่าน					
6	ท่านรู้สึกว่าท่านอยากทำกิจธุระให้เสร็จโดยเร็ว เท่าที่จะทำได้					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
7	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวเพื่อรอรับบริการ เช่น ที่ธนาคาร ที่ทำการไปรษณีย์ เป็นต้น					
8	ท่านไม่ชอบให้มีใครหรืออะไรมาขัดจังหวะการทำงานของท่าน					
9	ท่านรู้สึกทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่างขอไปที					
10	เพื่อน ๆ ส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนที่จริงจังกับการทำงาน					
11	ท่านเป็นคนที่ไม่ยอมเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูดเพื่อเจ้อ					
12	ถ้าท่านต้องฟังคนที่พูดไม่รู้จักจบ ท่านจะรู้สึกทนไม่ได้					
13	ท่านชอบทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลา					
14	เมื่อท่านกำลังฟังคนพูดเรื่องไร้สาระท่านจะรู้สึกเบื่อและหาทางเลี้ยวออกมา					
15	ท่านเป็นคนที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็วว่องไว					
16	เมื่อท่านต้องทำสิ่งต่าง ๆ ซ้ำซาก ท่านรู้สึกหงุดหงิด					
17	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน

ด้านความรู้

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความ ช่องใดช่องหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง ข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง ข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านพอสมควร
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ข้อความที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ข้อความที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญ					
2	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
3	ท่านไม่เห็นถึงประโยชน์ของงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ					
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีคุณค่า					
5	การทำงานตามระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เป็นเรื่องยุ่งยาก					

ด้านความรู้สึก

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความ ช่องใดช่องหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
 มาก หมายถึง ข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
 ปานกลาง หมายถึง ข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง
 น้อย หมายถึง ข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
7	ท่านมีใจรักที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
8	การทำงานที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
9	ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
10	ท่านทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ					
11	ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน					

ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความ ช่องใดช่องหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เป็นประจำ หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านเป็นประจำ

บ่อย หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านบ่อย

บางครั้ง หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านบางครั้ง

นาน ๆ ครั้ง หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านนาน ๆ ครั้ง

น้อยครั้งที่สุด หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านน้อยครั้งที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยครั้งที่สุด
12	ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
13	ท่านทำงานได้ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างรวดเร็ว					
14	เมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน ท่านพยายามขอคำแนะนำจากผู้อื่น					
15	ท่านพยายามศึกษาข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ					
16	ท่านละเอียดที่จะทำตามระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยาก					
17	ท่านพูดคุยแลกเปลี่ยนเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงาน					
18	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ					
19	ท่านใช้เวลาว่างจากการทำงานศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ท่านคิดว่าการทำงานบ้านเป็นงานหนัก					
2	เงินที่จะชำระค่าใช้จ่ายในบ้านมาจากรายได้ของท่าน					
3	ท่านไม่ค่อยได้ใช้เวลาร่วมกับครอบครัว					
4	ท่านเอาใจใส่เรื่องการศึกษาของสมาชิกในครอบครัว					
5	ท่านให้การช่วยเหลือเรื่องค่าใช้จ่ายของญาติพี่น้อง					
6	สมาชิกในบ้านของท่านสามารถดูแลและช่วยเหลือตนเองได้					
7	สมาชิกในครอบครัวไม่ช่วยเหลือเรื่องค่าใช้จ่ายในบ้าน					
8	สมาชิกในบ้านของท่านสามารถช่วย แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวได้					
9	ทุกคนในครอบครัวไม่ช่วยชำระค่าสาธารณูปโภคในบ้าน					
10	สมาชิกทุกคนในบ้านมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานบ้าน					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

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

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	<u>สถานที่ทำงาน</u> ห้องทำงานปราศจากเสียงรบกวน					
2	ห้องทำงานเต็มไปด้วยของที่ไม่จำเป็น					
3	ห้องทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย					
4	ภายในห้องทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก					
5	ห้องทำงานมีการจัดแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสม					
6	ห้องทำงานมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนสมาชิก ในห้อง					
7	การจัดเก็บเอกสารภายในห้องทำงานเป็นระบบ สืบค้นได้ง่าย					
8	ห้องทำงานมีการดูแลรักษาความสะอาดเป็นอย่างดี					
9	<u>อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน</u> ท่านมีอุปกรณ์สำนักงานใช้อย่างเพียงพอ					
10	อุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัย					
11	กระดาษถ่ายเอกสาร มีเพียงพอต่อการใช้งาน					
12	การติดต่อสื่อสารด้วยโทรศัพท์มีความสะดวก					
13	อุปกรณ์สำนักงานได้รับการซ่อม บำรุงอย่าง สม่ำเสมอ					
14	เมื่ออุปกรณ์สำนักงานชำรุดเสียหาย จะได้รับการ แก้ไขอย่างทันท่วงที					
15	อุปกรณ์สำนักงานที่มีสามารถช่วยให้การทำงาน ของท่านคล่องตัว					
16	เครื่องโทรสารสามารถใช้งานได้สะดวก					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสวัสดิการในการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

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

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ท่านพอใจกับค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับ					
2.	ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิการเบิก -จ่ายค่ารักษาพยาบาล					
3	ท่านได้ใช้ประโยชน์จากเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร					
4	ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิการลาต่าง ๆ					
5	การเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลเป็นไปอย่างรวดเร็ว					
6	ค่าตอบแทนในการทำงานมีความจำเป็นสำหรับท่าน					
7	เงินสวัสดิการต่าง ๆ สามารถช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของท่าน					
8	ท่านทำงานโดยไม่คำนึงถึงสวัสดิการที่จะได้รับ					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามงบประมาณในการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

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

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ท่านได้รับอนุมัติเงินเพื่อใช้ในการทำงานอย่างรวดเร็ว					
2	งานในความรับผิดชอบของท่านต้องอาศัยงบประมาณในการทำงาน					
3	ท่านพิจารณาอนุมัติงบประมาณในการทำงานเป็นไปด้วยความเหมาะสม					
4	การตั้งงบประมาณในการทำงานไม่สอดคล้องกับการใช้จ่ายตามจริง					
5	การเบิกจ่ายงบประมาณในการทำงานล่าช้าไม่ทันท่วงที					
6	กรณีต้องสำรองจ่าย สามารถเบิกเงินคืนได้อย่างรวดเร็ว					
7	การพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการทำงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม					
8	งบประมาณในการทำงานไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในการทำงาน					
9	ท่านจำเป็นต้องสำรองจ่ายเงินล่วงหน้าเพื่อการดำเนินงานที่คล่องตัว					
10	ท่านมีปัญหาเมื่อต้องสำรองจ่ายเงินล่วงหน้าเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
11	ขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณในการทำงานมีความยุ่งยากซับซ้อน					
12	เอกสารประกอบการเบิกจ่ายงบประมาณในการทำงานมีมาก					
13	ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเบิกจ่ายงบประมาณในการทำงาน					
14	ท่านเข้าใจขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินงบประมาณในการทำงาน					
15	ท่านได้รับเงินงบประมาณในการทำงานล่วงหน้าก่อนการดำเนินงาน					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

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

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	<u>การปฏิบัติตนของครูต่อผู้บริหารโรงเรียน</u> ท่านมีความเคารพเชื่อฟังในตัวผู้บริหาร					
2	ท่านหลีกเลี่ยงที่จะเข้าพบผู้บริหารเพื่อปรึกษาข้อสงสัย					
3	ท่านยินดีปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร					
4	ท่านทำงานตามที่ผู้บริหารมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
5	ท่านเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร					
6	ท่านให้เกียรติผู้บริหารด้วยความเต็มใจ					
7	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหาร					
8	ท่านละเลยการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อกำหนดของ โรงเรียน เมื่อผู้บริหาร ไม่ตรวจตราอย่างเคร่งครัด					
9	ท่านให้ความร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายของ ผู้บริหาร					
10	ท่านเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหาร					
11	ท่านปฏิบัติตนต่อผู้บริหารอย่างมีสัมมาคารวะ					
12	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน					
13	ท่านให้ความเคารพต่อผู้บริหารทั้งต่อหน้าและลับ หลัง					
14	ท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ ผู้บริหารโรงเรียน					
15	<u>การปฏิบัติตนของผู้บริหารโรงเรียนต่อครู</u> ผู้บริหารให้ความไว้วางใจท่าน					
16	ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของท่าน					
17	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาในการทำงานให้ท่านได้					
18	ผู้บริหารมักหารือข้อราชการต่าง ๆ กับคณะครู					
29	ผู้บริหารไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
20	ผู้บริหารมีการประชุมเพื่อหารือข้อราชการต่าง ๆ กับครู อย่างสม่ำเสมอ					
21	ผู้บริหารให้เกียรติครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
22	ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาในการ ทำงานของท่าน					
23	ผู้บริหารให้โอกาสในการชี้แจงกรณีเกิดปัญหาใน การทำงาน					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
24	ผู้บริหารวางตัวอย่างเหมาะสมกับครูทุกคน					
25	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อประสบปัญหา					
26	ผู้บริหารไม่ให้ความเป็นกันเองกับท่าน					

ตอนที่ 9 แบบสอบถามความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

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

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ท่านกับเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบปัญหา					
2	เพื่อนร่วมงานสามารถแบ่งเบาภาระการทำงานของท่านได้					
3	ท่านมักปรึกษาหารือเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
4	เพื่อนร่วมงานมักผลักดันภาระงานให้กับท่าน					
5	เมื่อการทำงานเกิดปัญหาท่านต้องรับผิดชอบอยู่เพียงผู้เดียว					
6	เพื่อนร่วมงานมักจะเอาเปรียบท่านในการทำงาน					
7	การทำงานกับเพื่อนร่วมงานจะช่วยในงานสำเร็จได้เร็วยิ่งขึ้น					
8	ท่านให้คำแนะนำเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
9	ท่านกับเพื่อนร่วมงานทำงานด้วยกันได้อย่างราบรื่น					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
10	ท่านมีอุปสรรคในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน					
11	เพื่อนร่วมงานไม่ค่อยยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
12	อุปสรรคในการทำงานของท่านมักมาจากเพื่อนร่วมงาน					
13	เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานแทนท่านได้					
14	ท่านรู้สึกสบายใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
15	ท่านกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องงานกันได้					

ตอนที่ 10 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน ได้แก่ งานด้านการเงินและการบัญชี

บรรณารักษ์ ทะเบียนและวัตถุ พัสตุ พยาบาล ชุกรการ กิจกรรมนักเรียน โภชนาการ แนะแนว

โสตทัศนศึกษา และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ที่ตรงกับ

ข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
2	ท่านมาทำงานตรงเวลาเสมอ					
3	ท่านทำงานเสร็จทันตามกำหนดเวลา					
4	ท่านไม่ทำงานนอกเหนือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
5	ท่านมักทำงานเสร็จก่อนกำหนดเวลา					
6	ท่านยินดีแก้ไขงานเมื่อเกิดความผิดพลาด					
7	ท่านหมั่นศึกษาข้อมูลใหม่ๆ เกี่ยวกับงานในความ					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	รับผิดชอบ					
8	ท่านยินดีปฏิบัติงานล่วงเวลา หากงานของท่านยังไม่สำเร็จ					
9	ท่านพยายามแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง					
10	ท่านตรวจทานงานก่อนนำเสนอผู้บริหาร					
11	ท่านมักจะทำงานเมื่อใกล้ถึงกำหนดเวลาส่ง					
12	ท่านต้องให้ผู้อื่นช่วยท่านทำงานอยู่เสมอ					
13	ท่านมีการพัฒนางานในความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง					
14	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงข้อผิดพลาดจากการทำงานครั้งก่อนๆ					
15	ท่านได้ใช้ความรู้ที่มีในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ					
16	เมื่อมีข้อสงสัยในการปฏิบัติงาน ท่านพยายามศึกษา ค้นคว้า ด้วยตนเองก่อน					
17	ท่านสามารถนำข้อผิดพลาดจากการทำงานครั้งก่อน ๆ มาปรับปรุงและพัฒนางานได้					
18	ถ้าเป็นไปได้ ท่านไม่ต้องการทำงานในความรับผิดชอบปัจจุบันอีกต่อไป					
19	ท่านทำงานเพียงเพราะต้องการให้งานนั้นสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงคุณภาพ					
20	ท่านมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ					
21	เมื่อหมดเวลางาน ท่านจะหยุดทำงาน และเก็บงานไว้ทำในวันรุ่งขึ้น					
22	ท่านพยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาพัฒนาระบบการทำงานของท่าน					
23	ท่านสามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
24	ท่านสามารถลดความผิดพลาดที่เกิดในการทำงานได้					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
25	ท่านใช้ความตั้งใจในการทำงานอย่างมาก					
26	การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงานเป็นเรื่องยาก สำหรับท่าน					
27	ท่านคิดว่าการทำงานเสร็จช้ากว่ากำหนดเป็นเรื่อง ธรรมดา					
28	ท่านไม่พยายามแก้ปัญหาเมื่อมีอุปสรรคในการ ทำงาน					

ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 6 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (t)
1	3.326
2	2.758
3	5.789
4	3.274
5	2.147
6	2.139
7	3.688
8	2.443
9	4.320
10	2.366
11	2.909
12	3.051
13	5.060
14	2.118
15	3.972
16	2.909
17	2.758

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9246

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (t)
1	4.259
2	3.054
3	3.942
4	2.605
5	2.717
6	4.236
7	4.412
8	4.201
9	3.310
10	2.292
11	7.365
12	4.696
13	5.537
14	2.805
15	3.967
16	3.033
17	5.621
18	5.159
19	3.392

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9589

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (t)
1	2.366
2	2.075
3	8.078
4	2.925
5	3.550
6	5.000
7	8.104
8	2.357
9	6.099
10	4.082

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9048

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (t)
1	3.113
2	3.870
3	3.795
4	3.334
5	4.710
6	2.183
7	5.657
8	2.260
9	2.624
10	2.393
11	6.009
12	4.715
13	3.113
14	3.989
15	10.583
16	2.226

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9381

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามสวัสดิการในการทำงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายชื่อ (t)
1	3.820
2	3.035
3	10.153
4	3.454
5	4.333
6	3.035
7	2.620
8	3.333

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8809

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามงบประมาณในการทำงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (t)
1	3.667
2	2.909
3	3.110
4	2.260
5	3.100
6	2.496
7	3.424
8	2.750
9	3.361
10	2.868
11	2.198
12	3.969
13	3.361
14	2.346
15	3.862

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9112

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร
โรงเรียน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (t)
1	5.150
2	3.384
3	5.150
4	5.584
5	2.824
6	5.150
7	4.438
8	4.782
9	2.688
10	4.075
11	2.996
12	5.584
13	5.150
14	2.397
15	3.000
16	3.600
17	4.830
18	2.688
19	3.120
20	3.600
21	3.000
22	4.320
23	4.277
24	3.862
25	3.864
26	2.139

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9635

ตาราง 13 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (t)
1	4.269
2	2.729
3	3.556
4	2.105
5	2.260
6	6.708
7	3.100
8	2.333
9	66.19
10	5.656
11	3.789
12	2.357
13	3.424
14	3.688
15	3.416

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9.325

ตาราง 14 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (t)
1	3.162	15	2.393
2	4.704	16	5.167
3	3.000	17	2.198
4	2.806	18	3.910
5	3.121	19	5.385
6	3.162	20	5.020
7	3.550	21	6.778
8	3.870	22	3.326
9	3.055	23	3.600
10	2.758	24	2.593
11	2.543	25	4.660
12	3.144	26	2.868
13	4.320	27	4.151
14	2.614	28	8.050

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9463

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวสุวิชา บัวผุด
เกิดวันที่	25 สิงหาคม 2525
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	15/26 หมู่ 6 ซอยเพชรเกษม 110 แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160 หมายเลขโทรศัพท์ 0 2809 0155
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม 44 หมู่ 15 แขวงบางด้วน เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 10160 หมายเลขโทรศัพท์ 0 2869 6465 ต่อ 104
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ธุรการ
ประวัติการศึกษา	
2536	ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 จากโรงเรียนศึกษาสมุทรนุสรณ์
2539	ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 จากโรงเรียนศึกษานารี
2543	ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 จากโรงเรียนศึกษานารี
2547	ศิลปศาสตรบัณฑิต (วรรณกรรมสำหรับเด็ก) เกียรตินิยมอันดับ 2 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2550	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ