

372. 1201

๑๒/๑๑

๕.๕

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์

ของ

ชิดหทัย ผลนันทน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว

มีนาคม 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง)

.....กรรมการ
(อาจารย์ทัศนากองกักดี)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง)

.....กรรมการ
(อาจารย์ทัศนากองกักดี)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ. 2541

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้ความกรุณาของบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบ
ขอบพระคุณทุกท่าน โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง ประธานกรรมการที่ปรึกษา
ปริญญานิพนธ์ อาจารย์ทัศนาก็คดี กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำ
ตลอดจนตรวจแก้ไขอย่างใกล้ชิด นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา กรรมการสอบปากเปล่า อาจารย์
พรหมพิศ วาณิชการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทศพร มณีศรีจำ และอาจารย์ไพศาล อันประเสริฐ
ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณะครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ได้ให้ความร่วมมือในการ
ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผลให้เครื่องมือวิจัยมีความสมบูรณ์และได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ
งานวิจัย

ขอขอบพระคุณ คณะครูโรงเรียนอยู่เป็นสุขอนุสรณ์ และโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ทุกท่าน
ที่คอยช่วยเหลือและทำงานหนักขึ้นในระหว่างที่ผู้วิจัยลาศึกษาต่อและทำผลงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ที่ได้
เมตตาและให้กำลังใจ และขอขอบคุณเพื่อน ๆ วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว ปี 2536 ที่ได้ให้ความ
ช่วยเหลือในทุกด้าน โดยเฉพาะคุณสมพร แซ่เฮ้ง และคุณณฤพนธ์ สีเสด

ขอขอบคุณคุณลัดดาภรณ์ พิพัฒน์เขมากร และคุณดารณี นิมประเสริฐ ที่ได้ช่วยเหลือ
ด้านการพิมพ์ข้อมูล คุณวิไลลักษณ์ แซ่เฮ้ง ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาด้านการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้ง
คุณบุญสม สุขสมกิจ ที่ได้สนับสนุน เอื้ออาทร และเป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งแก่ผู้วิจัย

คุณค่าและประโยชน์จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่บิดามารดาของผู้วิจัย ตลอดจน
ครู - อาจารย์ทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

ชิดหทัย ผลานันต์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	8
นโยบายในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	8
โครงสร้างระบบบริหารของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	10
สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	12
ข้อจำกัดในการจัดการศึกษา.....	13
งานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร....	16
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน.....	17
ความหมายของทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน.....	23
งานวิจัยในประเทศ.....	23
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	24
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน....	24
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรด้านส่วนตัว.....	24
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรด้านสัมพันธภาพในการ ปฏิบัติงาน.....	34

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	41
แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	43
วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า.....	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ผลการศึกษาค้นคว้า.....	58
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	65
บทย่อ.....	65
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	65
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	65
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	65
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	67
อภิปรายผล.....	67
ข้อเสนอแนะ.....	76
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	84
ภาคผนวก ก.....	84
ภาคผนวก ข.....	108
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	114

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโซนการศึกษา ขนาดของโรงเรียนและเพศ.....	42
2	แสดงจำนวนและร้อยละของครู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการสมรส.....	58
3	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพในการปฏิบัติงานและทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน.....	60
4	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	61
5	แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise.....	63
6	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	109
7	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน.....	110
8	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน.....	111
9	แสดงรายชื่อโรงเรียนตามโซนการศึกษาและขนาดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร และจำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	112

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ตัวอย่างโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาภายในโรงเรียนของ กรุงเทพมหานคร.....	11

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

*การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการหลักในการพัฒนา เพราะการที่ประเทศจะเจริญก้าวหน้าได้ ต้องอาศัยพลเมืองที่มีคุณภาพ และการที่พลเมืองจะมีคุณภาพได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องได้รับการพัฒนาด้านภูมิปัญญา ทักษะ จริยธรรม คุณธรรมและสุขภาพอนามัยตามศักยภาพที่ควรจะเป็น ซึ่ง การให้สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เรียกว่า การให้การศึกษาและการที่จะจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ได้ นั้น นอกจากจะต้องมีหลักสูตรที่ดี สามารถสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้แล้ว องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ครู ผู้นำหลักสูตรไปใช้นั่นเอง คุณแจสำคัญของการ ศึกษาอยู่ที่ตัวครูและคุณภาพของครูก็คือหัวใจสำคัญของการศึกษา (พจน์ สะเพียรชัย. 2528 : 26)

ครูเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษา (ภิญโญ สาร. 2526 : 176) สังคมไทยได้มอบหมายให้ครูมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหลายประการ ได้แก่ การให้การศึกษาอบรมศีลธรรมจรรยา ถ่ายทอดวัฒนธรรม ร่วมกิจกรรมของชุมชน เป็นผู้นำชุมชน เป็นต้น ภาระ หน้าที่ของครูจึงต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมาก นับตั้งแต่แก่นักเรียน เพื่อนครู ผู้บริหาร ศึกษาธิการ ผู้ปกครอง นักเรียนและผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการของโรงเรียน (ภิญโญ สาร. 2526 : 180)

จากบทบาทและภาระหน้าที่ของครูในด้านต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าวิชาชีพครูเป็นงานที่ให้ บริการสังคมหรือสาธารณชน ต้องมีความรับผิดชอบหลายอย่าง ดังนั้นครูย่อมต้องเผชิญกับสภาวะ ความเครียดทางอารมณ์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัญหาระเบียบวินัยของ นักเรียน จำนวนชั่วโมงสอนและปริมาณงานธุรการที่มากเกินไป ปัญหาจากผู้ปกครองนักเรียน การ ขาดการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหาร เป็นต้น ดังจะเห็นได้จากการร้องเรียนที่มีอยู่ประจำทาง หน้าหนังสือพิมพ์และต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง และข้าราชการครูมีการวิงวุ่นมากกว่าข้าราชการอื่น (สมจิตร์ สุคนธสวัสดิ์. 2520 : 77), *

สภาพการณ์ที่ได้กล่าวมานั้นเป็นปัญหาที่พบได้บ่อยในอาชีพครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู ประถมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครที่ส่วนใหญ่ขาดความมั่นคงในด้านการตอบสนองด้านจิตใจ มากกว่าร่างกาย เงินเดือนที่ได้รับไม่พอกับอัตราการเพิ่มของค่าครองชีพ การดำรงชีวิตจึงไม่ราบรื่น ก่อให้เกิดปัญหา ครูต้องคลุกคลีและปรับอารมณ์กับบุคคลหลายฝ่าย ระบบราชการของกรุงเทพมหานคร ที่ไม่เอื้ออำนวยซับซ้อนหลายขั้นตอนและการอยู่ห่างไกลกันของหน่วยราชการ ความขัดแย้งของ

เพื่อนร่วมงาน ปัญหาเด็กในชั้นเรียนที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย บ้านแตก ปัญหาเหล่านี้ครูกรุงเทพมหานครต้องพบอยู่เสมอ นอกจากนี้ครูต้องเผชิญกับความวิตกกังวลในหน้าที่ความรับผิดชอบกับฝ่ายบังคับบัญชา วิตกกังวลงานที่ทำกับความดีความชอบที่ตอบสนอง มีความเบื่อหน่ายและเหน็ดเหนื่อยกับงานที่จำเจ การขาดความเอาใจใส่จากหน่วยเหนือขึ้นไป ครูมักเปรียบเทียบตนเองกับความก้าวหน้า ความเสมอภาคและความยุติธรรมระหว่างเพื่อนร่วมงานและต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนที่อยู่ในวัยเด็ก อันต้องใช้ความละเอียดและยุ่งยากกว่าวัยที่โตแล้ว (กมลศักดิ์ ศรีอรุณ. 2528 : 8)

จากสถิติของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ในปี 2524 - 2525 สถิติการลาออก โอนไปรับราชการอื่น และขอโยกย้ายโรงเรียนของข้าราชการครูอยู่ในเกณฑ์สูงมาก กล่าวคือ ปี พ.ศ. 2524 ลาออก 73 คน โอนไป 601 คน ปี 2525 ลาออก 93 คน โอนไป 358 คน ขอโยกย้าย 237 คน (สำนักงานการศึกษา. 2525 : 1 - 2) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจเบื้องต้นกับครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน พบว่าครูประสบปัญหาในการทำงานหลายด้าน ได้แก่ ปัญหาระเบียบวินัยของนักเรียน 82% การขาดความร่วมมือจากผู้ปกครองนักเรียน 80% เพื่อนร่วมงานแตกแยกชิงดีชิงเด่น 62% อุปกรณ์การสอนไม่เพียงพอ 62% ระบบพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม 56% ไม่ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้กำลังใจจากผู้บริหาร 50% เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงาน 48% รู้สึกไม่สบายใจ อึดอัดในการทำงาน 44% และจากคำถามปลายเปิดที่สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่าครูมีความรู้สึกเบื่อหน่ายและอึดอัดในการทำงานสูงถึง 30% ครูมีความคิดเห็นว่าตนเองควรได้รับขวัญกำลังใจ สวัสดิการและความช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บริหาร 84% และพฤติกรรมในการสอนของครู ก็ไม่ได้เตรียมการสอน เนื่องจากมีกิจกรรมต่าง ๆ รวมไปถึงการทำงานเอกสารมากเกินไป 90%

ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นความรู้สึก ความคิดเห็น และแนวโน้มในพฤติกรรมการทำงานของครูเหล่านี้ อาจส่งผลให้ครูเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าหากครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและระบบการศึกษา ซึ่งผู้ที่จะได้รับผลกระทบมากที่สุดก็คือเด็กนักเรียนนั่นเอง ทั้งนี้เพราะทัศนคติของผู้สอนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของผู้เรียนด้วย (Aaron Quinn Sattation. 1973 : 118) สอดคล้องกับความคิดของ ทนงค์ศรี อินทนูพัฒน์ (นุกูล ดันตริยงค์. 2524 : 34 ; อ้างอิงมาจาก ทนงค์ศรี อินทนูพัฒน์. ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า ถ้าหากครูผู้สอนมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพแล้ว ย่อมปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ดี ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพของตนแล้ว ก็ย่อมจะไม่มีความพอใจในการประกอบอาชีพให้เจริญก้าวหน้า ไม่ชวนขวยที่จะทำงานของตนให้ได้ผลเต็มที่ อันเป็นอุปสรรคในการพัฒนาการศึกษาของชาติอย่างยิ่ง

(*) ดังนั้นเรื่องทัศนคติจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะมองข้ามไปไม่ได้ ผลงานวิจัยที่ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทัศนคติต่ออาชีพครูนั้นมีอยู่บ้างแต่ยังไม่เพียงพอที่จะตอบคำถามที่ว่า มีตัวแปรอะไรบ้างที่ส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของครู ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู เพื่อผลการวิจัยที่ได้จะนำไปประกอบการศึกษาวิธีการพัฒนาทัศนคติต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น อันจะนำมาซึ่งประโยชน์ในการปฏิบัติงานของครู ให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและความคาดหวังของสังคม

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. ได้สมการพยากรณ์ทำนายทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษานี้จะช่วยให้ทราบว่า มีตัวแปรใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อันจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการป้องกันแก้ไขและส่งเสริมให้ครูเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิด

ประสิทธิภาพในการทำงานของครู นอกจากนี้หน่วยงานจะได้นำผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ไปใช้ในการพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป *

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2540 จำนวน 11,978 คน เป็นเพศชาย 3,146 คน และเพศหญิง 8,832 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2540 จำนวน 300 คน เป็นเพศชาย 400 คน และเพศหญิง 400 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากร โดยใช้ขนาดโรงเรียนและเพศเป็นชั้นของการสุ่ม

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่

3.1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพ การสมรส และแรงจูงใจในการทำงาน

3.1.2 ตัวแปรด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้บริหาร สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพกับนักเรียน

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน *

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึกและแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในการทำงานของครูในด้านการสอนและงานที่นอกเหนือจากการสอน ได้แก่ งานเอกสาร งานกิจการนักเรียน งานโครงการของโรงเรียน งานสัมพันธ์กับชุมชน การนำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และการอยู่เวรยาม

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องและเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อการทำงานของครู ในงานวิจัยครั้งนี้แบ่งตัวแปรเป็น 2 ด้าน คือ ตัวแปรด้านส่วนตัวและตัวแปรด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว หมายถึง ลักษณะเฉพาะของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศชายและหญิง

2.1.2 อายุ ได้แก่ อายุของครูตามปฏิทิน แบ่งออกเป็น 4 ช่วง คือ

2.1.2.1 อายุ 20 - 29 ปี

2.1.2.2 อายุ 30 - 39 ปี

2.1.2.3 อายุ 40 - 49 ปี

2.1.2.4 อายุ 50 - 59 ปี

2.1.3 ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ระยะเวลาที่เป็นครู แบ่งออกเป็น 4 ช่วง

คือ

2.1.3.1 0 - 9 ปี

2.1.3.2 10 - 19 ปี

2.1.3.3 20 - 29 ปี

2.1.3.4 30 ปีขึ้นไป

2.1.4 สถานภาพสมรส ได้แก่ สภาพที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของครู แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

2.1.4.1 โสด

2.1.4.2 คู่

2.1.4.3 หม้าย

2.1.4.4 หย่าร้าง

2.1.4.5 แยกกันอยู่

2.1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้ครูต้องการทำงานและพอใจในงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

2.1.5.1 แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และการได้รับผิดชอบงาน

2.1.5.2 แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสะดวกสบายในการทำงานและนโยบายการบริหาร

2.2 ตัวแปรด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีหรือไม่ดีกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.2.1 สัมพันธภาพกับผู้บริหาร หมายถึง การที่ครูได้รับความสนิทสนม ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ได้รับการยอมรับความคิดเห็น ได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าด้วยความยุติธรรม จากผู้บริหาร และผู้บริหารได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือ ได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนการ ปฏิบัติตามคำสั่ง คำแนะนำด้วยความเต็มใจของครู

2.2.2 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ครูได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงาน มีการส่งเสริมกันให้ได้รับความก้าวหน้า ด้วยความจริงใจ ไม่แตกแยกและการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.2.3 สัมพันธภาพกับนักเรียน หมายถึง การที่ครูให้ความรัก ความเอ็นดู ช่วยเหลือ อบรมสั่งสอนทั้งด้านการเรียนและส่วนตัวต่อนักเรียน และนักเรียนให้ความรัก เคารพนับถือ เชื่อฟัง ปฏิบัติตามคำสอนของครู ช่วยเหลือครูทั้งด้านการทำงานและส่วนตัว ✱

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร

1.1.1 นโยบายในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

1.1.2 โครงสร้างระบบบริหารของโรงเรียน

1.1.3 สภาพแวดล้อมของโรงเรียน

1.1.4 ข้อจำกัดในการจัดการศึกษา

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายของทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

2.1.2 การวัดทัศนคติ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

2.2.1 งานวิจัยในประเทศ

2.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

3.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัว

3.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ของกรุงเทพมหานคร

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร

1.1.1 นโยบายในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ในปี 2515 เป็นต้นมา โดยในปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 429 โรงเรียน ซึ่งตั้งกระจายอยู่ทั่วไปในพื้นที่ทั้ง 36 เขต มีครูจำนวน 13,073 คน จำนวนนักเรียน 243,435 คน (2536 : 33) แบ่งเป็น 8 เขตการศึกษาเพื่อความสะดวกในการบริหารและในการจัดการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

นโยบายแผนงานพัฒนาการศึกษาตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3

(พ.ศ. 2530 - 2534)

1. เร่งรัดให้เด็กในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับได้เข้าเรียนอย่างทั่วถึงตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523
2. ปรับปรุงโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้ได้มาตรฐานทัดเทียมกัน
3. ปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนให้สนองตอบต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ปรับปรุงการบริหารการนิเทศการศึกษา การพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ ให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ
5. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นระเบียบวินัย ให้แก่เด็กอย่างจริงจัง
6. ส่งเสริมให้มีการเตรียมความพร้อมในการเรียน ได้แก่ เด็กก่อนเกณฑ์การศึกษา ภาคบังคับ
7. ลดอัตราการไม่รู้หนังสือ และส่งเสริมการฝึกอาชีพสาขาต่าง ๆ ซึ่งกรุงเทพมหานครมีโรงเรียนประเภทนี้อยู่แล้ว ให้แก่เยาวชนที่มีอายุพ้นเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ และขาดโอกาส

นโยบายด้านการศึกษากรุงเทพมหานคร

นโยบายที่คณะผู้บริหารแถลงต่อสภากรุงเทพมหานคร

1. นักเรียนมีความรู้คู่ความดี

ความรู้ คือ ให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น มีความรู้และปฏิบัติ

ให้เหมาะสมที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมเมืองร่วมกันเป็นอย่างดีมีความสุข

ความดี คือ ปลุกฝังให้นักเรียนมีความสะอาด ขยัน ประหยัด เสียสละ กตัญญู รู้คุณและปฏิบัติตามกติกา

2. ประชาชนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

มีความรู้ในการประกอบอาชีพตามความเข้าใจ

ลดจำนวนผู้ไม่รู้หนังสือและป้องกันการลืมนักหนังสือ

มีความรู้ในการดำรงชีวิตที่ดี

มีความรอบรู้ในข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันและอาชีพ

ให้ความร่วมมือกับกรุงเทพมหานครในการพัฒนาท้องถิ่น

3. สนองความต้องการและความหวังของประชาชน นักเรียนและครู

ประชาชน ได้แก่ ครูใจดี สถานที่สะอาด อาหารไม่ขาด วิชาการโปร่งปราศ
ปลุกฝังมารยาท สามารถใช้มือ เลี้ยงลูกดี (รวมทั้งศิลปะและดนตรี) ค้นหาความสามารถ ไม่ขาด
การติดต่อ ขอให้ปลอดภัย

นักเรียน ได้แก่ ครูใจดี มีของเล่น เห็นของจริง เรียนเชิงทดลอง ท้องไม่หิว

ครู ได้แก่ ขยายองค์ความรู้ มีการพัฒนา จัดหาอุปกรณ์ สอนตามถนัด แรงจูงใจ

สวัสดิการ ประเมินผลงาน

4. ปรับปรุงกลไกการบริหารให้มีประสิทธิภาพ

การบริหาร ได้แก่ การบริหารการศึกษาทั่วไป การบริการ การประสาน
งาน การ นิเทศและการประเมินผล

ผู้บริหาร ได้แก่ เข้มแข็ง ยุติธรรม ซื่อสัตย์ มีศรัทธาในงาน ประชุม
ปรึกษาหารือ ริเริ่มสร้างสรรค์ ยึดมั่นในพรหมวิหารสี่

นโยบายของคณะผู้บริหารกรุงเทพมหานครที่จะดำเนินการก่อน

1. เปิดโรงเรียนสอนเด็กระดับก่อนประถมศึกษา

2. เปิดโรงเรียนฝึกอาชีพเพิ่มขึ้น

3. การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

4. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย

5. ส่งเสริมประสบการณ์นักเรียนโดยพาไปทัศนศึกษาชุมชน

6. ประชาชนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

7. ประชาสัมพันธ์ผลงานการศึกษาทุกหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

นโยบายพิเศษและนโยบายเพิ่มเติมของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

1. การสอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 - 4
2. การเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์
3. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
4. การเกษตรเพื่ออาหารกลางวันและการปลูกกล้วยน้ำว้า
5. โครงการเพื่อลูกรัก
6. โครงการช่วยหนูให้รู้หนังสือ
7. โครงการจัดทัศนศึกษาให้นักเรียนกรุงเทพมหานคร *

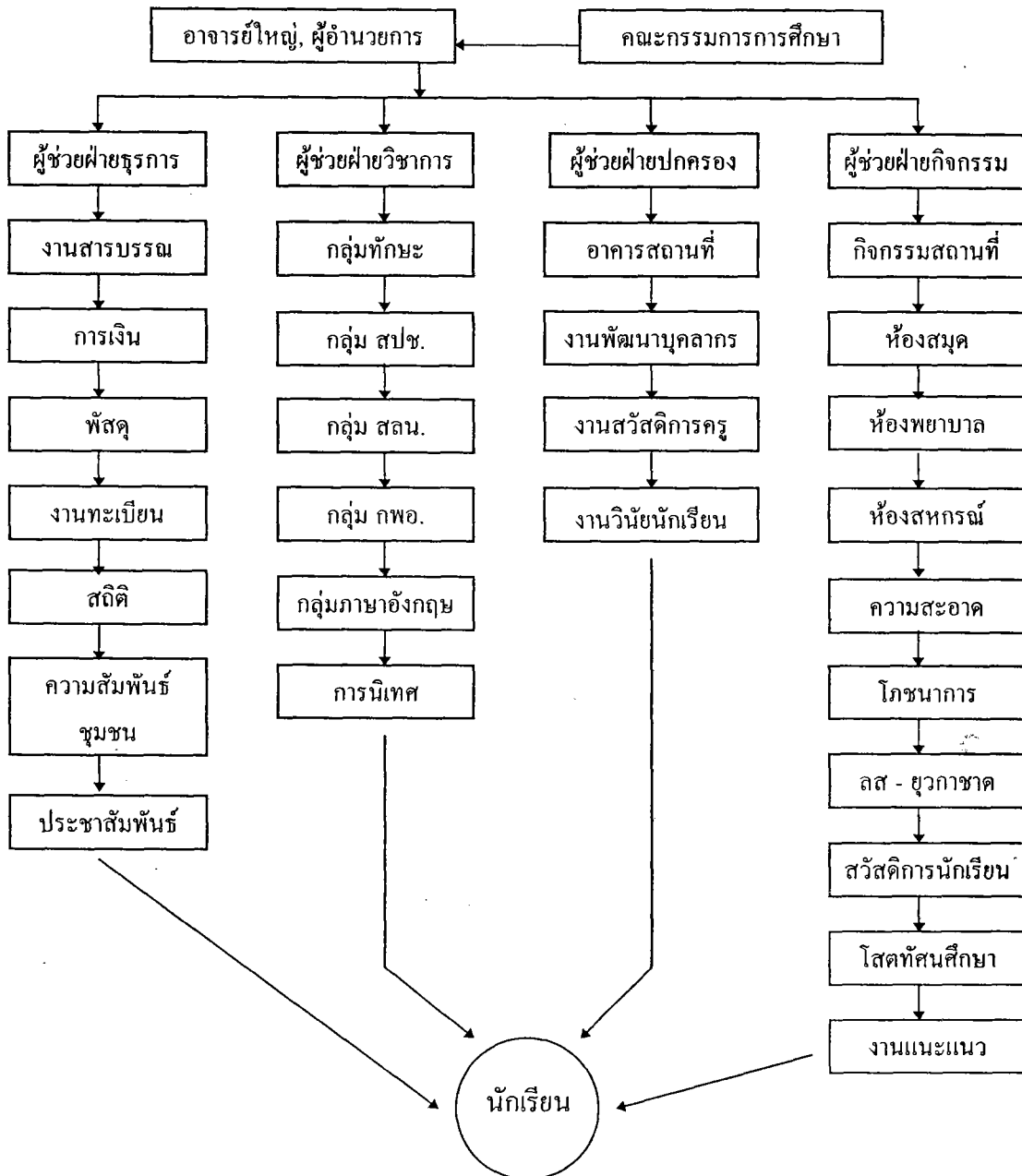
1.1.2 โครงสร้างระบบบริหารของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนประกอบของโรงเรียนและสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานคร

1. ส่วนประกอบของโรงเรียน การจัดส่วนราชการเพื่อการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ดังรูปแบบโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาภายในโรงเรียนของกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันดังแผนภูมิ

ตัวอย่างโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาภายในโรงเรียนของกรุงเทพมหานคร



การจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาภายในโรงเรียนอาจจัดรูปแบบตาม
ขนาดและความเหมาะสมของโรงเรียน

1.1.3 สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินทุนและทรัพยากรทางการศึกษา อันได้แก่ อาคารสถานที่ บุคลากร วัสดุและอุปกรณ์ อย่างไรก็ตาม แม้กิจกรรมการลงทุนในการสร้างอาคารสถานที่ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อการศึกษา นั้น ต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากแต่ก็เป็นสิ่งจำเป็น

การลงทุนในการสร้างอาคารสถานที่และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อการศึกษา นั้น ต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก แต่ก็เป็นสิ่งจำเป็น เพราะนักเรียน ศึกษาเชื่อว่าสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นไปในทางที่ดีได้ง่าย อาคารสถานที่และสภาพสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนมักมีอิทธิพลเหนือจิตใจของเด็ก โรงเรียนที่มีบริเวณร่มรื่นน่าพักอาศัย มีอาคารสถานที่สะอาดจัดไว้เป็นระเบียบสวยงาม ย่อมหล่อหลอมพฤติกรรมของเด็กให้ฝึกฝนไปในทางที่ดีได้ง่าย นอกจากนี้เครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ยังเป็นสิ่งช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้อีกด้วย

ปัจจุบันความต้องการทางการศึกษาของประชากรนับวันจะทวีขึ้น เพราะการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของประชากร การเปลี่ยนค่านิยมทางการศึกษาของสังคม และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้จำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้นเมื่อเป็นเช่นนี้ ปัญหาการจัดที่เรียนได้ไม่เพียงพอก็เกิดขึ้น กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐและความต้องการของสังคมและสำหรับการศึกษาระดับประถมศึกษาที่อยู่ภายใต้การควบคุมของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นการจัดการศึกษาแบบให้เปล่าแก่ประชาชนและอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กรุงเทพมหานคร การจัดการศึกษาในส่วนนี้มีความขาดแคลนในเรื่องของอาคารสถานที่แทบทุกเขต เพราะจากการศึกษาผลการสัมมนา เรื่อง "ปัญหาการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร" ซึ่งฝ่ายกายภาพและการศึกษานอกระบบ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จัดขึ้น พ.ศ. 2529 พบว่าปัญหาด้านการจัดสร้างอาคารเรียนและอาคารประกอบมีดังนี้คือ อาคารบางเขตน้ำท่วมถึงพื้นชั้นล่าง แม้ว่าจะเป็นภาวะปกติ ระดับพื้นส้วมครูได้อาคารเรียนต่ำเกินไปส้วมนักเรียนมีดื่บขาดอาคารประกอบ เช่น โรงอาหาร โรงฝึกงาน และโรงเรียนที่ใช้พื้นที่วัด สู้เหراءจะไม่มีรั้วรอบขอบชิด อาคารมักเสียหายจากการเล่นกีฬา หรือใช้สถานที่เพื่อกิจกรรมของชุมชน

สำหรับด้านการจัดหาที่ดินเพื่อขยายและจัดตั้งโรงเรียนนั้นยังไม่มีงบประมาณในการจัดซื้อที่ดิน เพื่อขยายและจัดตั้งโรงเรียนโดยเฉพาะ และพบว่าพื้นที่ในการสร้างอาคารมีน้อย จึงจำเป็นต้องออกแบบอาคารไปในทางสูง คือ เป็นอาคารสูง 3 - 4 ชั้น การออกแบบใช้เกณฑ์มาตรฐานอาคารทางการศึกษาระดับประถมศึกษา พ.ศ. 2524 ของกระทรวงศึกษาธิการและใน

การก่อสร้างอาคารโรงเรียนประถมศึกษาใช้นั้นใช้รูปแบบมาตรฐานที่มีอยู่หลายแบบ แต่ในบางพื้นที่ที่มีพื้นที่จำกัด โดยเฉพาะโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองชั้นใน จะต้องนำแบบมาตรฐานมาแก้ไขดัดแปลงให้สามารถ สร้างลงในพื้นที่ที่จำกัดนั้นได้

1.1.4 ข้อจำกัดในการจัดการศึกษา

ภารกิจในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เป็นงานที่รัฐบาลมอบหมายให้ท้องถิ่นดำเนินการ โดยจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้ส่วนหนึ่งและแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ดังนี้

"56. รัฐพึงสนับสนุนในทุกวิถีทาง ที่จะให้ท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยให้เงินอุดหนุนและสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีรายได้เพื่อการศึกษาของตนเองเพิ่มขึ้น"

แต่อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีข้อจำกัดต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ซึ่งทำให้เป็นปัญหาและอุปสรรค โดยข้อจำกัดที่สำคัญ ๆ ได้แก่

1. ข้อจำกัดเกี่ยวกับกฎหมาย ตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 กำหนดให้อำนาจในการเกณฑ์เด็กที่มีอายุถึงเกณฑ์บังคับเข้าเรียน อำนาจในการกำหนดอายุเด็กเป็นเกณฑ์บังคับ อำนาจในการยกเว้นและอำนาจในการสั่งถอนการยกเว้นเด็กเข้าเรียนเป็นของคณะกรรมการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์กรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ โดยกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากกว่า เพราะเป็นหน่วยงานที่มีทะเบียนบ้าน (ทร.14) มีงานศึกษาธิการประจำครบทั้ง 36 สำนักงานเขต และมีโรงเรียนประถมศึกษา 429 โรงเรียน กระจายอยู่ทั่วพื้นที่ทั้ง 36 สำนักงานเขต แต่ไม่มีอำนาจตามกฎหมายอย่างไร และสำหรับสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดเพียง 37 โรงเรียน ในพื้นที่บางพื้นที่โดยไม่มีหน่วยงานใด ๆ อีก ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจที่มีในกฎหมายได้เลย แม้ว่าต่อมาคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2529 เห็นชอบให้คณะกรรมการการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร (ข้ามสังกัด) เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในการรับแจ้งการสำรวจเด็ก และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งเด็กเข้าเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยคณะกรรมการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีคำสั่งที่ 3/2529 ลงวันที่ 4 มิถุนายน 2529 แต่งตั้งศึกษาธิการเขตทุกสำนักงานเขต เป็นเจ้าหน้าที่ตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว แต่ก็มิได้ให้สภาพข้อจำกัดตามกฎหมายดีขึ้นได้ เพราะกรุงเทพมหานครได้รับมอบอำนาจในการดำเนินการเกณฑ์เด็กเข้าเรียนเฉพาะในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเท่านั้น หากเด็กไม่เข้าเรียนหรือเข้าเรียนในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร หรือโรงเรียนเอกชน หรือโรงเรียนสาธิต หรือโรงเรียนสังกัดอื่น จะเป็นอำนาจคณะกรรมการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่มีการปฏิบัติใดๆ ในส่วนนี้เลยทำให้ระบบการบริหารของนักเรียนในภาพรวมทั้งหมดของกรุงเทพมหานคร ล้มเหลวอย่างสิ้นเชิงและไม่อาจแก้ไขได้ นอกจากการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติ ประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ให้อำนาจเป็นของกรุงเทพมหานครเท่านั้น

2. ข้อจำกัดเกี่ยวกับการรับแจ้งเด็กเข้าเรียน กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานท้องถิ่นที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับกับเต็มพื้นที่ โดยมีหน่วยงานอื่นร่วมจัดการศึกษาในระดับนี้ในพื้นที่ด้วย คือ โรงเรียนเอกชน มีนักเรียนประมาณร้อยละ 47.66 ของนักเรียนทั้งหมด โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีนักเรียนประมาณร้อยละ 8.38 ของนักเรียนทั้งหมด โรงเรียนสาธิตของทบวงมหาวิทยาลัยและกรมการฝึกหัดครู มีนักเรียนประมาณร้อยละ 1.02 ของนักเรียนทั้งหมด และโรงเรียนอื่น ๆ มีนักเรียนประมาณร้อยละ 0.60 ของนักเรียนทั้งหมด ส่วนกรุงเทพมหานคร มีนักเรียนร้อยละ 42.34 ของนักเรียนทั้งหมด สภาพโดยทั่วไปของการรับเด็กเข้าเรียน ปรากฏว่าเด็กที่เข้าเรียนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครเป็นเด็กที่เหลือจากการเข้าเรียนในโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ โดยบางสังกัดได้คัดเลือกเด็กเข้าเรียน ดังนั้นเด็กที่กรุงเทพมหานครรับเข้าเรียน จึงเป็นเด็กที่มาจากครอบครัวซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่าเด็กสังกัดอื่น และส่วนมากขาดความพร้อมของการเรียน ซึ่งเปรียบเทียบกับเด็กวัดที่มีคุณภาพค่อนข้างต่ำ ทำให้การเรียนการสอนค่อนข้างยากลำบากและจะต้องให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือควบคู่ไปกับการจัดการศึกษาด้วย ข้อจำกัดดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก

3. ข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ งบประมาณที่เป็นเงินอุดหนุนจากรัฐบาลส่วนใหญ่ จะเป็นเงินเดือนครูของโรงเรียนประถมศึกษา เงินบำเหน็จบำนาญ เงินช่วยเหลือครูและเงินอื่น ๆ อีกส่วนหนึ่ง แต่มักจะไม่สู้เป็นที่แน่นอน มีการปรับเปลี่ยนหรือตัดทอนออกเพื่อให้กรุงเทพมหานครใช้เงินของตนเองแทน เช่น หมวดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ซึ่งกรุงเทพมหานครเคยได้รับมาสมัยหนึ่ง แต่ในปัจจุบันไม่ได้รับในส่วนนี้อีกเลย ทั้งนี้รวมถึงงบประมาณด้านอื่น ๆ ซึ่งบางปีได้รับบางปีอาจจะไม่ได้รับ ทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปในลักษณะที่ค่อนข้างลำบากต่อการตั้งงบประมาณ เพราะ กรุงเทพมหานครก็ต้องตราเป็นข้อบัญญัติโดยสภากรุงเทพมหานคร ในเวลาเดียวกันกับที่รัฐสภาตราเป็นพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี อันอาจทำให้งบประมาณบางส่วนไม่ได้รับจากทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่ยากจะควบคุมได้

4. ข้อจำกัดเกี่ยวกับการจำหน่ายเด็กที่ไม่มีตัวตนออกจากทะเบียนนักเรียน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการส่งเด็กเข้าโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2524 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2525 กำหนดวิธีการจำหน่ายนักเรียนที่ไม่มีตัวตนออกจากทะเบียนเรียน โดยให้โรงเรียนขอหนังสือรับรองการไม่มีตัวตนจากกำนันหรืออำเภอ เพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ แต่ในทางปฏิบัติของกรุงเทพมหานครทำได้ยากมาก โดยเฉพาะการพิสูจน์ทราบการไม่มีตัวตนของเด็กอย่างแน่นอน เพราะการเคลื่อนย้ายถิ่นของพลเมืองมีอัตราค่อนข้างสูง และเสี่ยงต่อความผิดพลาดคลาดเคลื่อนได้ง่าย ดังนั้นจึงไม่ปรากฏว่ามี การจำหน่ายเด็กในกรณีนี้แต่อย่างใด ส่งผลให้อัตราเข้าชั้นค่อนข้างสูงตามไปด้วย โดยในปีการศึกษา 2533 มีนักเรียนเข้าชั้นร้อยละ 7.83 ซึ่งหากคิดเป็นมูลค่าของความสูญเปล่าทางการศึกษาย่อมจะค่อนข้างสูงเช่นเดียวกัน โดยในจำนวนนี้มีนักเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์เวลาเรียนร้อยละ 4.39 ซึ่งหากจำหน่ายนักเรียนส่วนนี้ได้ทั้งหมด จะเหลือนักเรียนเข้าชั้นเพราะสอบตกหรือไม่ผ่านเกณฑ์จุดประสงค์เพียงร้อยละ 2.44 เท่านั้น อันจะทำให้ภาพของความสูญเปล่าทางการศึกษาลดลง ซึ่งข้อจำกัดนี้ควรจะได้มีการหาแนวทางแก้ไขต่อไป

5. ข้อจำกัดเกี่ยวกับโรงเรียน เนื่องจากส่วนมากโรงเรียนอาศัยที่ดินของวัดหรือ ศาสนสถานอื่น โดยไม่สามารถจะขยายออกได้ ดังนั้นจึงอาจจะไม่เป็นไปตามมาตรฐาน เช่น คับแคบ ตั้งอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม บางโรงเรียนขนาดใหญ่เกินไป บางโรงเรียนมีขนาดเล็กเกินไป นอกจากนั้นขนาดของห้องเรียนตามแบบที่กำหนดค่อนข้างเล็กมาก คือ 6 x 8 เมตร หรือ 48 ตารางเมตรเท่านั้น โดยแบบเดิมมีขนาด 56 หรือ 64 ตารางเมตร ทำให้การจัดห้องเรียนตามเกณฑ์นักเรียน 35 - 40 เป็นไปได้ยาก

6. ข้อจำกัดเกี่ยวกับครู การบริหารงานบุคลากรครูตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร กำหนดให้นำพระราชบัญญัติข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการมาใช้โดยอนุโลม แต่มักจะเกิดความล่าช้าต่อการเริ่มใช้อยู่เสมอ และบางตำแหน่ง เช่น ศึกษาธิการเขต ก็มีได้นำหลักเกณฑ์เดียวกันมาใช้ ทำให้อยู่ในสภาพหลักอื่น นอกจากนั้นการคำนวณกรอบอัตรากำลังครูของสำนักงานประมาณและของ ก.ค. ที่แตกต่างกัน ก็ทำให้กระบวนการบริหารบุคคลเป็นไปอย่างไม่สู้ราบรื่นและคล่องตัวเท่าที่ควร

7. ข้อจำกัดอื่น ๆ เช่น ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครจะไม่มีสิทธิ์เบิกค่าเช่าบ้านในขณะที่บ้านพักครูมีเพียงส่วนน้อย หรือโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาที่โรงเรียนสังกัดสำนักเขต ทำให้ปริมาณงานไม่ทัดเทียมกันและเป็นการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่ไม่คุ้มค่าสักส่วน เหมาะสม เป็นต้น

จากนโยบายการจัดการศึกษา สภาพแวดล้อม โครงสร้างของระบบบริหาร และข้อจำกัดในการจัดการศึกษาดังที่กล่าวมา ทำให้มองเห็นภาพรวมของการปฏิบัติหน้าที่ของครู ประถมศึกษาว่าต้องประสบกับปัญหานานัปการ ปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ความไม่พร้อมในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ อาจส่งผลให้ครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงานได้ในที่สุด

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร

* สมศักดิ์ ชาดิมมาลา (2537 : 88 - 100) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในปัจจัยมุ่งใจกับปัจจัยค่าจุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจด้านปัจจัยมุ่งใจมากกว่าปัจจัยค่าจุนและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอน*

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 2 - 3) ได้ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยมีดังนี้คือ

ประการที่หนึ่ง พบว่าในจำนวนจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกทั้ง 4 ด้านนั้น ความเชื่ออำนาจในตนและความภาคภูมิใจในตนเอง และทัศนคติต่อสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของครูในระดับสูง โดยพบว่าครูผู้หญิง ซึ่งมีวุฒิต่ำและครูผู้ชาย ซึ่งมีวุฒิสูงเป็นครู 2 กลุ่ม ที่มีจิตลักษณะต่ำในด้านความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเองและทัศนคติต่อสภาพการทำงาน นอกจากนั้นผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าครูผู้ชาย ครูที่มีจิตลักษณะซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกสูงทั้ง 4 ด้าน เป็นผู้ที่มีปริมาณพฤติกรรมการทำงานแต่ละด้านสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะเหล่านี้ทั้ง 4 ด้าน เป็นผู้ที่มีปริมาณพฤติกรรมการทำงานแต่ละด้านสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะเหล่านี้ทั้ง 4 ด้าน หรือสูงเพียงหนึ่งหรือสองด้วย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ครูที่มีความแปลกแยกต่ำเป็นครูที่มีพฤติกรรมการทำงานแต่ละด้านสูง

ประการที่สอง พบว่าจิตลักษณะซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกเพียงหนึ่งหรือสองด้าน ก็สามารถทำนายปริมาณการมุ่งกระทำหน้าที่ได้ กล่าวอีกอย่างหนึ่งคือ ครูที่มีจิตลักษณะซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกสูงทั้ง 4 ด้าน เป็นผู้ที่มีปริมาณพฤติกรรม

การทำงานแต่ละด้านสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะเหล่านี้ต่ำทั้ง 4 ด้าน หรือสูงเพียงหนึ่งหรือสองด้าน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ครูที่มีความแปลกแยกต่ำเป็นครูที่มีพฤติกรรมการทำงานแต่ละด้านสูง

ประการที่สาม พบว่าจิตลักษณะทั้ง 4 ประการที่นำมาศึกษาสามารถนำมาพฤติกรรม การสอนและการอบรมจริยธรรมได้ในระดับสูง โดยทำนายพฤติกรรมการสอนได้สูงถึง 30% ใน กลุ่มครูที่สอนชั้นหน้าที่เดิมนานกว่า 20 ปี ทำนายพฤติกรรมการอบรมจริยธรรมได้สูงถึง 26% ใน กลุ่มครูซึ่งทำงานในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ ตัวทำนายพฤติกรรมทั้งสองที่สำคัญคือ ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมและทัศนคติต่อสภาพการทำงาน นอกจากนี้ จิตลักษณะยังทำนายพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้าได้สูงถึง 11% ในกลุ่มครูที่ ทำงานในโรงเรียน ซึ่งมีอัตราส่วนห้องเรียนต่อนักเรียนต่ำ ตัวทำนายพฤติกรรมทั้งสองที่สำคัญคือ ความเชื่ออำนาจในตน ยิ่งกว่านั้นยังสามารถกล่าวได้ว่า จิตลักษณะของความแปลกแยกทั้ง 4 ด้านนี้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมในกลุ่มครูที่ทำงานชั้นหน้าที่เดิมนาน กว่า 20 ปี และโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ ในระดับสูงกว่าครูกลุ่มอื่น

ประการที่สี่ พบว่าครูที่มีจิตลักษณะด้านใดด้านหนึ่งเป็นผู้มีจิตลักษณะด้านอื่นสูงตาม ไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง เป็นผู้ที่มีทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมสูงตามไปด้วย นอกจากนี้ ตัวแปรด้านการมุ่งกระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้าน ก็มีความสัมพันธ์กันทางบวก เช่นเดียวกัน

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

2.1.1 - ความหมายของทัศนคติ

*

11.61.63.64.65.66.67.68.69.70.71.72.73.74.75.76.77.78.79.80.81.82.83.84.85.86.87.88.89.90.91.92.93.94.95.96.97.98.99.100.

ทัศนคติ (Attitude) เป็นคำศัพท์ที่มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า "Aptus" แปล ว่า ความโน้มเอียงที่เหมาะสม นำมาใช้ในความหมายของทัศนคติ หมายถึง ท่าทีที่แสดงออกของ บุคคลซึ่งบ่งถึงสภาพจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Allport. 1967 : 3)

เกี่ยวกับความหมายของทัศนคตินี้ กู๊ด (Good. 1973 : 48) กล่าวว่าทัศนคติ หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการเข้าหาหรือหนีหรือต่อต้านสภาพการณ์ บางอย่าง บุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น รักเกลียดกลัว ไม่พอใจ ต่อสิ่งหนึ่ง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ เคนด์เลอร์ (Kendler. 1974 : 671) ที่กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความพร้อมของแต่ละบุคคลที่จะแสดง

พฤติกรรมในทางที่จะสนับสนุนหรือต่อต้านประสบการณ์บางอย่าง บุคคล สถาบัน หรือแนวความคิดบางอย่าง การแสดงออกของทัศนคติโดยอาศัยพฤติกรรม แบ่งออกเป็นสองลักษณะใหญ่ ๆ คือ แสดงออกในลักษณะพึงพอใจ เรียกว่า ทัศนคติทางบวก และแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ เรียกว่า ทัศนคติทางลบ และเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

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

สำหรับเรื่องนี้ โรคิช (Rokeach. 1970 : 112) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นการผสมผสานหรือการจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสภาพการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้ จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ และเธอร์สโตน (Thurstone. 1967 : 77) ก็ได้เน้นว่า ทัศนคติเป็นเรื่องของความชอบความไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังนั้นทัศนคติจึงวัดโดยตรงไม่ได้ แต่สามารถวัดได้ในรูปความคิดเห็น หรือการแสดงออกทางภาษา

จากความหมายของทัศนคติที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า ทัศนคติ ความคิดเห็น ความรู้สึกที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ทำให้บุคคลที่มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา ดังนั้นทัศนคติต่อการปฏิบัติงานย่อมหมายถึง ความรู้สึกและแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในการทำงานของครู ในด้านการสอนและงานที่นอกเหนือจากการสอน *

2.1.1.1 องค์ประกอบของทัศนคติ

สำหรับองค์ประกอบของทัศนคตินั้น เชฟเวอร์ (Shaver. 1977 : 168 - 170) กล่าวว่า ทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive Component) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวกับวัตถุหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งเหล่านั้นด้วย
2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าที่เขารับรู้ อาจจะเป็นไปในทางดีหรือไม่ดี ถ้าบุคคลที่มีความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งใดบุคคลก็จะไม่ชอบสิ่งนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใดก็จะชอบสิ่งนั้น
3. องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มที่จะกระทำ (Behavioral Component) หมายถึง ความโน้มเอียงของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมรวมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน คือ การ ยอมรับหรือไม่ยอมรับ ปฏิบัติไม่ปฏิบัติ

องค์ประกอบทั้งสามด้านนี้จะต้องมีความสอดคล้องกัน ถ้าองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ทักษะของบุคคลนั้นก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย

2.1.1.2 ลักษณะของทัศนคติ

ได้มีผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของทัศนคติไว้มากมาย อาทิเช่น สุชา จันทรโธมและสุรางค์ จันทรโธม (2518 : 100 - 101) ได้สรุปแนวความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติ มีธรรมชาติและลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือเกิดจากประสบการณ์ของบุคคล ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด คนเราได้รับทัศนคติจากประสบการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต บางครั้งยังได้รับการเอาอย่าง ซึ่งเริ่มตั้งแต่เด็ก ๆ ยังอยู่ในวัยที่มีอายุน้อย ๆ สิ่งต่าง ๆ รอบตัวเด็ก เช่น บิดา มารดา สัตว์เลี้ยงต่าง ๆ ตลอดจนเพื่อนฝูงของเด็ก มีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติของเด็กในระยะเริ่มต้นทั้งสิ้น

2. บุคคลแต่ละคนย่อมมีทัศนคติต่อสถานการณ์เดียวกัน หรือต่อบุคคลเดียวกันแตกต่างกันออกไปได้หลายลักษณะ แล้วแต่ประสบการณ์ของบุคคลนั้น

3. ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอาจจะเป็นสิ่งที่ถาวรตลอดไป หรือชั่วคราวก็ได้ ทัศนคติบางอย่างอยู่ในสภาพไม่มั่นคงก็พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ส่วนทัศนคติที่มั่นคงถาวรย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและบุคลิกภาพของบุคคลมาก และการเปลี่ยนแปลงย่อมมิได้ยาก อย่างไรก็ตามที่ตัดสินผลการสอนที่ดีของครู ย่อมทำให้เด็กเปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่พึงประสงค์ได้เช่นเดียวกัน

สำหรับ ส.วาสนา ประवालพฤษ (2524 : 5) ได้สรุปลักษณะสำคัญของทัศนคติไว้ ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นการเตรียมหรือความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทางที่ชอบ หรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งการเตรียมนี้เป็นการเตรียมภายในของจิตใจมากกว่าภายนอกที่จะสังเกตเห็นได้

2. สถานะความต้องการที่จะตอบสนอง เป็นลักษณะที่ซับซ้อนของบุคคลที่จะยอมรับ หรือไม่ยอมรับ ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น ๆ จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับอารมณ์ด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่อธิบายไม่ค่อยได้ และบางครั้งไม่มีเหตุผล

3. ทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม แต่เป็นสถานะของจิตใจ ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด และเป็นตัวกำหนดแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรม

4. ทักษคติไม่สามารถวัดได้โดยตรงแต่สามารถสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำนายหรืออธิบายทักษะคติได้

5. ทักษคติเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ บุคคลจะมีทักษะคติในเรื่องเดียวกัน แตกต่างกันได้ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา เชื้อชาติ เป็นต้น

6. ทักษคติมีความคงที่และแน่นอนพอสมควร แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากทักษะคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ถ้าการเรียนรู้และประสบการณ์นั้นเปลี่ยนแปลงไป ทักษคติก็อาจเปลี่ยนแปลงได้

ดังนั้น ทักษคติเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลหรือตอบสนองในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคล วัตถุ หรือสถานการณ์ ตลอดจนความคิดเห็นต่าง ๆ ทักษคติเป็นสิ่งที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ จึงสามารถเปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่เปราะบาง ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่สามารถทำนายหรืออธิบายทักษะคติได้โดยการสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือการตอบสนองของบุคคลนั้น ๆ

2.1.1.3 สาเหตุการเกิดทักษะคติ

สาเหตุการเกิดทักษะคติ เซอร์ฟ และเซอร์ฟ (Sherif and Sherif, 1969 : 334) ได้ให้ความเห็นว่า ทักษคติของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่มีมาแต่กำเนิด แต่การที่บุคคลเกิดทักษะคติขึ้นได้นั้นเกิดจากการเรียนรู้ และได้รับประสบการณ์ทั้งสิ้น

นอกจากนี้ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 121 - 122) ได้ให้ทัศนะว่าการเกิดทักษะคติเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งเกิดได้หลายวิธี เช่น อาจเกิดจากการเลียนแบบบุคคลที่เขาเคารพหรือนิยมชมชอบ จากประสบการณ์ซึ่งนำความพอใจหรือความทุกข์ใจมาใช้ จากการสังเกต การกระทำของบุคคลอื่นและดูผลว่าจะเกิดอะไรขึ้นจากการได้รับความรู้จากแหล่งต่าง ๆ จากเพื่อนในกลุ่มอายุเดียวกัน จากการได้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จากประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น ในการที่จะ เปลี่ยนแปลงทักษะคติหรือให้เกิดทักษะคติใหม่ขึ้นในบุคคล หรือกลุ่มที่เราเข้าถึงนั้น จะต้องอาศัยระยะเวลาและกระบวนการหลายอย่าง ซึ่งแต่ละกระบวนการเปลี่ยนแปลงและสร้างให้เกิดทักษะคติ แตกต่างกันไป เช่น การให้ข้อเท็จจริงจะช่วยให้อำนาจทักษะคติให้กับบุคคล ถ้าบุคคลนั้นยังไม่ค่อยเข้าใจ รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งนั้น การสื่อสารข่าวสารชนิดที่ให้ข้อคิดเห็นทั้งสองด้าน (ด้านดีและไม่ดี) ก็จะช่วยให้เกิดทักษะคติดีกว่าให้ข้อคิดเห็นด้านเดียว (One-Sided Indoctrination) ลักษณะของ

ผู้ส่งข่าวสารก็มีอิทธิพลอย่างมากต่อการเกิดทัศนคติ การอภิปรายกลุ่มก็เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยที่จะช่วยเปลี่ยนทัศนคติหรือสร้างทัศนคติใหม่ได้

2.1.1.4 การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงทัศนคตินี้ ได้มีผู้แสดงความความคิดเห็นไว้ต่าง ๆ กัน อาทิเช่น ทริยแอนดิส (Triandis. 1971 : 143) ได้กล่าวถึงทัศนคติว่าสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น การได้รับข้อมูลใหม่จากบุคคลอื่น สื่อมวลชนหรือการได้รับประสบการณ์โดยตรง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 84) ที่ว่าทัศนคติของบุคคลสามารถจะถูกทำให้เปลี่ยนแปลงได้หลายวิธี อาจจะโดยวิธีที่บุคคลได้รับข่าวสารต่าง ๆ ข่าวสารที่ได้รับนี้ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงส่วนประกอบทางด้านทัศนคติทางด้านความรู้หรือการรับรู้ (Cognitive Component) เป็นที่เชื่อกันว่า ถ้าประสบการณ์ส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลง ส่วนประกอบด้านอื่นก็มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นเดียวกัน เช่น ถ้าประสบการณ์ของทัศนคติทางด้านความรู้เปลี่ยนแปลงก็มีแนวโน้มที่จะทำให้ประสบการณ์ด้านอารมณ์ (Affective Component) และประสบการณ์ทางด้านการปฏิบัติ (Behavioral Component) เปลี่ยนแปลงด้วย

2.1.2 เทคนิคการวัดทัศนคติ

ในการสร้างเครื่องมือวัดทัศนคตินั้น สามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งแตกต่างกันไป ได้แก่ การวัดโดย

1. วิธี Equal Appearing Intervals วิธีนี้เทอร์สโตน (Thurstone. 1970 : 138) ได้ใช้วิธีวัดทัศนคติของบุคคลโดยอาศัยกฎแห่งการเปรียบเทียบเพื่อตัดสินใจ (Law of Comparative Judgement) คือ ให้ผู้ตัดสินข้อความที่แสดงถึงทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเห็นด้วย (Accepted) หรือไม่เห็นด้วย (Rejected) ในข้อความเหล่านั้นมากน้อยเพียงใด โดยให้กลุ่มผู้ตัดสินพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อความที่เสนอนั้นควรจะอยู่ตรงไหนเมื่อแบ่งความคิดเห็นทั้งหมด ตั้งแต่เห็นด้วยมากที่สุดไปจนถึงไม่เห็นด้วยมากที่สุดออกเป็น 11 กลุ่มเท่า ๆ กัน เมื่อกลุ่มผู้ตัดสินได้พิจารณา ตัดสินหมดทุกข้อความแล้ว ก็นำแต่ละค่ามาหาค่าสเกล (Scale Value) นั่นคือ หาคำแหน่งมัธยฐานของแต่ละสเกล สำหรับวัดทัศนคติต่อไป

2. วิธี Summated Ratings หรือ Likert Method ซึ่งสร้างขึ้นโดยลิเคิร์ท (สาริณี พงษ์เจริญไทย. 2534 : 34 ; อ้างอิงมาจาก Likert. 1970 : 150 - 151) เป็นวิธีการวัดทัศนคติโดยการนำเอาข้อความที่จะใช้วัดทัศนคติไปให้ผู้ตอบลงความเห็นว่ามีความรู้สึกต่อข้อความเหล่านั้นอย่างไรบ้าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แล้วมีการกำหนดคะแนนให้อาจเป็น 5 4 3 2 หรือ 1 ตามลำดับ หากเป็นข้อความในทางลบ (Negative Statement) จากนั้นนำข้อความทั้งหมดไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Item Analysis) โดยเลือกข้อความที่สามารถจำแนกกลุ่มที่มีทัศนคติที่ดีและทัศนคติที่ไม่ดีได้ เพื่อนำไปใช้วัดทัศนคติต่อไป

3. วิธี Semantic Differential ของออสกู๊ด (สาริณี พงษ์เจริญไทย. 2534 : 35 ; อ้างอิงมาจาก Osgood. 1957 : 189) ซึ่งใช้วิธีนี้เพื่อวัดความหมายของมโนทัศน์ (Concept) ในรูปความหมายของคำคุณศัพท์ (Adjectives) โดยให้บุคคลทำเครื่องหมายแสดงความคิดเห็นลงในสเกล ซึ่งอยู่ระหว่างคำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงข้ามกับคู่หนึ่ง ๆ เช่น ดี-ไม่ดี ชอบ-ไม่ชอบ ฯลฯ ผู้ตอบจะต้องพิจารณาว่า มโนทัศน์ที่ตนเห็นมีความหมายสอดคล้องกับคำคุณศัพท์ในแต่ละสเกลอย่างไร มากน้อยแค่ไหน แล้วกรอกความเห็นลงในสเกล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ระเบียบวิธีวัดทัศนคติของลิเคิร์ท ด้วยเหตุผลที่ว่าแบบของลิเคิร์ทนั้น เป็นที่นิยมใช้กันโดยทั่วไป และในการให้น้ำหนักของคะแนน 5 ระดับนั้น ช่วยทำให้สามารถหาระดับทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างได้สะดวกกว่าแบบอื่น ๆ

2.1.2.1 ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ

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

1. วัดเพื่อทำนายพฤติกรรมเนื่องด้วยทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดของบุคคล ย่อมเป็น เครื่องแสดงว่าเขามีความรู้สึกทางด้านที่ดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด และเขามีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นเพียงใด ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นจึงเป็นเครื่องทำนายว่า บุคคลนั้นจะมีการกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางใดด้วย ฉะนั้นการทราบทัศนคติของบุคคลย่อมช่วยให้สามารถทำนายการกระทำของบุคคลนั้นได้ แม้จะไม่ถูกต้องเสมอไปก็ตาม

2. วัดเพื่อหาทางป้องกันโดยทั่วไป การที่บุคคลจะมีทัศนคติสิ่งใดอย่างหนึ่งนั้นเป็นสิทธิของเขา แต่การอยู่ด้วยกันด้วยความสงบสุขของสังคม ย่อมจะเป็นไปได้ เมื่อพลเมืองมีทัศนคติต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะเป็นแนวทางให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันและไม่เกิดความแตกแยกในสังคม

3. วัดเพื่อหาทางแก้ไข ทักษะคติของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจแตกต่างกัน แต่ในบางเรื่องจำเป็นต้องได้รับความคิดเห็นและทัศนคติที่สอดคล้องกัน เพื่อป้องกันปัญหาข้อขัดแย้งในเรื่องต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น

4. วัดเพื่อให้เข้าใจสาเหตุและผล ทักษะคติเปรียบเสมือนสาเหตุภายในที่ผลักดันให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ กัน และสาเหตุภายในหรือทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนี้อาจได้รับผลกระทบมาจากสาเหตุภายนอกอีกส่วนหนึ่ง ฉะนั้นการจะเข้าใจอิทธิพลของสาเหตุภายนอกที่มีต่อ การกระทำของบุคคลต่าง ๆ ให้ชัดเจน บางกรณีอาจจำเป็นต้องวัดทัศนคติของบุคคลต่าง ๆ ให้ชัดเจน บางกรณีอาจจำเป็นต้องวัดทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นมีความสัมพันธ์

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่าทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น มีความสัมพันธ์ต่อการแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งนั้น ซึ่งถ้าหากเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์แล้วก็สามารถพัฒนาส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น หรือถ้าทัศนคติและพฤติกรรมนั้นเป็นไปในทางลบก็มีวิธีที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้ดีขึ้นได้ โดยวิธีการต่าง ๆ ดังที่กล่าวมา ดังนั้นการปฏิบัติงานของบุคคลก็ย่อมสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานและเปลี่ยนแปลงพัฒนาได้เช่นกัน

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 45) กล่าวว่า ทักษะคติต่อการปฏิบัติงานคือส่วนสำคัญของ ความพึงพอใจในการทำงาน นั่นก็แสดงว่า ถ้าครูมีทัศนคติทางบวกต่อการงานจะส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในทางกลับกันหากครูมีทัศนคติทางลบต่อการงาน ครูก็จะขาดความพึงพอใจในการทำงานและอาจส่งผลให้การปฏิบัติงานด้อยประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความจำเป็นจะต้องมีและส่งเสริมให้แก่ครูทุกคน

2.2 งานวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

* งานวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 45))

2.2.1 งานวิจัยในประเทศ

ศักดิ์สิทธิ์ ขัตติยาสุวรรณ (2526 : 106) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวบ่งชี้ ความแตกต่างในการปฏิบัติของครู ตามแนวการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 พบว่าครูที่มีความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อหลักสูตร เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเช่นเดียวกัน

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 164 - 165) ได้ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่ากลุ่มครูที่มีทัศนคติต่อการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมการอบรม จริยธรรมสูงด้วย

อุบล ภัสระ (2535 : 80) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษาพบว่าครูที่มีทัศนคติต่อการทำงานต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำด้วย

2.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

วอล์กเกอร์และคนอื่น ๆ (Walker and others. 1972 : 732) ได้ศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่ทำการสอนนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มครูที่สอนนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มิลเบิร์น (ปริญญา ณ วันจันทร์. 2536 : 33 ; อ้างอิงมาจาก Milburn. 1974 : 127) ได้ศึกษาทัศนคติของครูประถมศึกษาพบว่าทัศนคติของครูที่สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษและ โรงเรียนปกติที่ใช้เวลาในการสอนมาก มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มครูที่ใช้เวลาในการสอนน้อย

ลิปคาและกูลเลต (Libka and Goulet. 1979 : 125) ได้ศึกษาทัศนคติกับพฤติกรรมการทำงานของครูพบว่า กลุ่มครูที่มีพฤติกรรมในการทำงานสูงมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูสูงกว่ากลุ่มครูที่มีพฤติกรรมในการทำงานปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรูม (อุบล ภัสระ. 2535 : 23 ; อ้างอิงมาจาก Vroom. 1964) ที่ศึกษาทัศนคติของคนต่องานที่ทำพบว่าความสามารถในการปฏิบัติงานกับทัศนคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก คือ ผู้ที่มีทัศนคติต่อการทำงานสูงก็จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วย

8. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

8.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัว

ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู มีตัวแปรเกี่ยวข้องหลายประการ ทั้งตัวแปรจากตัวบุคคล และตัวแปรจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1.1 เพศกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

แม้ว่าปัจจุบันความแตกต่างในแง่ความสามารถในการทำงานระหว่างเพศจะน้อยลงทุกที แต่ความแตกต่างระหว่างเพศก็ยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรมอยู่ (อุบล ภัสระ. 2535 : 24) วิลสันและคนอื่น ๆ (Wilson and others. 1984 : 101) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการทำงานในโรงเรียน พบว่าเพศเป็นตัวส่งผลที่ทำให้ทัศนคติต่างกันออกไป นอกจากนี้ แดเนียล (Daniel. 1983 : 150) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรเพศและความพึงพอใจในการทำงานพบ

ว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น ตำแหน่งงาน อำนาจการตัดสินใจ มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ดังนั้นตัวแปรเพศจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะส่งผลกระทบต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู

3.1.2 อายุกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

อายุเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพราะผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์สูง มีวุฒิภาวะ มีความสุขุมรู้จักชีวิต สามารถปรับตัวให้เข้ากับความเป็นจริงได้มากขึ้น (Maslach. 1986 : 60) สอดคล้องกับความคิดเห็นของทัศนาศา บัญทอง (2533 : 190) ที่ว่าปกติคนเราเมื่ออายุมากขึ้นความคิดความอ่านและการมองปัญหาจะชัดเจนมากขึ้น ความคิดและการกระทำจะค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนไปตามด้วย จากการวิจัยของฟอร์ม และเกสชเวนเดอร์ (Form and Geschwender. 1962 : 122) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยคำนึงถึงอายุของคนงานเหล่านั้น ผลปรากฏว่าคนงานที่มีอายุสูงกว่าจะมีความพึงพอใจในงานของเขา มากกว่าคนงานที่มีอายุน้อยกว่าซาเลห์และโอทิส (Saleh and Otis. 1964 : 425 - 430) พบว่าองค์ประกอบด้านอายุเป็นตัวแปรสำคัญในการตรวจสอบความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามอายุที่เพิ่มขึ้นและจะลดลงเมื่อใกล้เกษียณอายุ

3.1.3 ประสบการณ์การทำงานกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

การที่บุคคลเริ่มเข้าทำงาน ซึ่งมักเกิดกับบุคคลที่เพิ่งจะจบการศึกษา มีอายุน้อย ประสบการณ์ในการทำงานที่มีอยู่น้อยหรือไม่มีเลย ประกอบกับความแปลกใหม่ในสถานที่ทำงาน และความไม่คุ้นเคยกับระบบการทำงาน จะทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ไม่สามารถปรับตัวได้ (Maslach. 1986 : 60) สิ่งเหล่านี้อาจก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับอาร์ สวรรค์วานิช (2521 : 79) และชลิต พูลศิลป์ (2527 : 171) ได้ศึกษาอายุราชการกับความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มข้าราชการครู พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกและ สุธรรม เชนครินทร์ (2531 : 124) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

3.1.4 สถานภาพสมรสกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

ครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญมาก คนที่มีครอบครัวแล้วจะไม่ยึดงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียว จึงมีความเสี่ยงกับความล้มเหลวและผิดหวังในงานน้อยกว่าคนโสด เพราะต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัวด้วย (เดื่อนใจ ชันดีสิทธิ. 2535 : 13) โดยเฉพาะครอบครัวที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันจะมีความรักความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจกันและกัน รู้จักให้อภัยและยังมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน แต่ประพาพรัตน์ บุรีรัตน์ (2535 : 69) ได้กล่าวถึงข้อสังเกตของผู้เชี่ยวชาญว่าคนที่แต่งงานแล้ว อาจมีความกดดันมากกว่าคนโสด อันเป็นผลมาจากความขัดแย้งในครอบครัว ดังนั้นสถานภาพการสมรสสามารถทำให้นุคคลเกิดความเครียดและนำปัญหาเหล่านี้ไปเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้

จะเห็นได้ว่าสถานภาพการสมรสที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติการได้ ผู้วิจัยได้นำเอาสถานภาพการสมรสเข้ามาเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกันกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

3.1.5 แรงจูงใจในการทำงานกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จของหน่วยงานนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานด้านบุคคล ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคลากรและสามารถจูงใจให้บุคคลเหล่านั้นทุ่มเท ตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (ธงชัย สันติวงษ์. 2531 : 9) หากหน่วยงานใดไม่มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมต่ำเกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ (กิตติมา ปรีดีดิลก. 2529 : 154 - 155) สำหรับโรงเรียนนั้น หัวใจสำคัญของความสำเร็จทางด้านวิชาการขึ้นอยู่กับความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำงานวิชาการอย่างเต็มความสามารถ (Rosenholtz. 1989 : 421) ดังนั้นหากผู้บริหารใช้การจูงใจอย่างเหมาะสม จะช่วยให้ผู้ทำงานเพิ่มความสนใจในงานที่ตนเองทำมากขึ้น มีความกระตือรือร้น เต็มใจและตั้งใจทำงานมากขึ้น แต่ถ้าหากใช้แรงจูงใจไม่เหมาะสม ก็จะทำให้ลดความสนใจในการทำงานลง เพิ่มความท้อแท้ในการทำงาน ผลงานต่ำลงผู้ทำงานจะออกจากงาน หนีงานและขาดงานมากขึ้น (กิตติมา ปรีดีดิลก. 2529 : 156)

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับคำว่าแรงจูงใจ เพราะการจูงใจเป็นวิธีการชักนำพฤติกรรม ผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 302)

แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) เป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อการทำงาน จัดอยู่ในเรื่องพฤติกรรมในองค์กร รวมถึงจิตวิทยาสังคม มนุษยวิทยา และแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเองจะทำให้บุคคลทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพสูง

จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นพลังที่ช่วยกระตุ้นให้ครุเกิดความรู้อยากทำงานและพอใจในงาน

3.1.5.1 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

แรงจูงใจโดยทั่วไปมีรากฐานมาจากความต้องการของมนุษย์ โดยที่มนุษย์จะตอบสนอง ความต้องการด้วยการกระทำบางอย่าง เป็นพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลนั้นได้รับความพอใจ (Owens. 1978 : 92) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อมีความไม่สมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ ดังนั้นองค์ประกอบ ที่สำคัญหรือมูลเหตุจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ คือ ความต้องการและแรงขับ (ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. 2528 : 76) และพื้นฐานที่สำคัญของการจูงใจก็คือ การสร้างให้เกิดความต้องการ (Needs) ขึ้นก่อน เมื่อคนเกิดความต้องการแล้ว ก็จะเกิดแรงขับ (Drives) หรือความอยากที่จะกระทำขึ้นจนสุดท้ายก็จะเกิดการกระทำหรือพฤติกรรม (Behavior) ตามเป้าหมายที่ต้องการดังนี้

ความต้องการ -----> แรงขับ -----> พฤติกรรม -----> เป้าหมาย
(Needs) (Drives) (Behavior) (Goals)

ลำดับของการจูงใจอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ระยะดังนี้ (ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. 2528 : 39)

ระยะแรก ร่างกายเกิดการจูงใจโดยมีความต้องการ แรงขับ หรือแรงจูงใจเกิดขึ้นเป็นการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ระยะที่สอง เป็นการแสดงพฤติกรรมเพื่อทำให้เกิดการตอบสนอง ความต้องการอันจะ นำไปสู่จุดมุ่งหมายและเพื่อลดแรงขับ (Instrumental Behavior)

ระยะที่สาม เป็นจุดมุ่งหมาย ระยะนี้มนุษย์จะบรรลุถึงจุด มุ่งหมายที่ต้องการทำให้เกิดภาวะสุดท้ายคือ การลดแรงขับหรือความต้องการได้รับการตอบสนองดังนี้

แรงขับ ---> พฤติกรรมตอบสนอง ---> จุดมุ่งหมาย ---> แรงขับที่ได้รับการตอบสนอง
(Drive or Motive) (Instrumental Behavior) (Goal) (Drive Reduction)

3.1.5.2 แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวความคิดในการสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงความรู้ความสามารถออกมา นั้น ปรากฏอยู่ในทฤษฎีหนึ่งว่า “กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้น ย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้” (อรุณ รักธรรม. 2527 : 257) และแรงกระตุ้น (Motive) เป็นสภาวะภายในอย่างหนึ่งที่เป็นพลังสิ่งกระตุ้น สิ่งนำการกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ (Berelson and Steiner. 19634 : 240) ทฤษฎีการจูงใจมีหลายทฤษฎีด้วยกัน โดยมีการพัฒนามาจากวิธีการใหญ่สองวิธี คือ ทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา (Content Theories) เน้นถึงความต้องการภายใน (Internal Needs) ว่าเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวทำให้เกิดพฤติกรรมและพฤติกรรมนั้นยังคงอยู่ ทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ (Process Theories) จะว่าด้วยกระบวนการของความคิดและกลวิธีต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เราเลือกแบบพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น

3.1.5.3 ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Need Hierachy Theory)

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69) ได้เสนอแนวคิดและพัฒนาขึ้นมาเป็นทฤษฎีการจูงใจที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ได้อธิบายถึงความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนั้นจะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงตามลำดับของความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อต้องการในระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้การตอบสนอง

มาสโลว์ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ เขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่หรืออาจมีลักษณะที่ความต้องการเกิดขึ้นซ้ำซ้อนกันได้ กล่าวคือ ในขณะที่ความต้องการหนึ่งยังไม่ได้รับการตอบสนอง

แต่ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นได้ เขาจึงได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need Hierachy Theory) โดยแบ่งขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้น พื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยทางกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อันตราย และความปลอดภัยหรือความมั่นคงทางจิตใจ เช่น ความมั่นคงในอาชีพและชีวิต
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับทางสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ความนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self Actualization Needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงที่สุดของมนุษย์ที่คนส่วนมากนึกอยากจะเป็นอยากจะได้ แต่ยังไม่สามารถแสวงหาได้

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับของมาสโลว์ สรุปได้ว่าความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น การมุ่งใจตามทฤษฎีนี้จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการลำดับขั้นที่แตกต่างกันไป และความต้องการตั้งแต่ลำดับที่ 1 ถึงลำดับที่ 5 จะมีความสำคัญที่แตกต่างกันไป *

3.1.5.4 ทฤษฎีการมุ่งใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 56 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1959) เป็นทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา (Content Theories) ซึ่งเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยที่อยู่ภายในบุคคลที่เป็นสาเหตุทำให้คนปฏิบัติในแนวทางบางอย่าง มัมฟอร์ด (Mumfort. 1972 : 4 - 5) ได้จัดแนวความคิดของเฮิร์ซเบิร์กอยู่ในกลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) เช่นเดียวกับมาสโลว์ (Maslow) ลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งเห็นว่าความพึงพอใจงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและต้องการยอมรับจาก

บุคคลอื่น เฮิร์ซเบิร์กต้องการตอบคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ที่ว่า “มนุษย์ต้องการอะไรจากงานที่ทำ” เขาได้ศึกษาการทำงานของคนอย่างเป็นระบบ โดยได้ทำการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวนกว่า 200 คนที่ถูกเลือกเป็นตัวแทนในการศึกษาจากโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองพิทส์เบิร์ก เพื่อจะหาว่าองค์ประกอบอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านทำให้เกิดความสุขในการทำงานและความไม่สบายหรือความทุกข์ในการทำงาน เฮิร์ซเบิร์กกล่าวถึงผลการศึกษาว่าคนเรานั้นมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจำแนกออกได้เป็น 2 กลุ่ม ความต้องการในแต่ละกลุ่มนั้นเป็นอิสระแก่กันและกัน มีผลกระทบต่อพฤติกรรมในลักษณะที่ต่างกัน คือ เมื่อคนเรามีความรู้สึกว่ามีความสุขจากการทำงาน ก็จะพรรณนาถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานของเขา เกี่ยวกับความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ในทางตรงกันข้ามคนที่มีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความสุขจากการทำงานก็จะมุ่งสนใจไปในเงื่อนไขและภาวะแวดล้อมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความไม่ยุติธรรม การทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ทำให้สุขภาพจิตไม่ดี เป็นต้น (Herzberg and others. 1959 : 113)

ผลของการศึกษานี้เฮิร์ซเบิร์กได้สรุปเป็นแนวคิดว่า ปัจจัยที่ส่งผลถึงความพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่แยกจากกันไม่เหมือนกันเป็นปัจจัยที่เกิดจากสิ่งสองพวก (สเติร์มส์คัลด์ วิชาลาภรณ์. 2525 : 99) จึงเรียกว่าทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-Factor Theory) ซึ่งอาจจะเรียกชื่ออย่างอื่นอีกหลายชื่อ เช่น ทฤษฎีความพอใจ-ไม่พอใจ (Satisfiers-Dissatisfiers) ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้น-ปัจจัยค้ำจุน (Motivators-Hygiens) หรือทฤษฎี องค์ประกอบภายใน-ภายนอกของงาน (Intrinsic-Extrinsic Factors)

เฮิร์ซเบิร์กเชื่อว่าปัจจัยกระตุ้นเป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ เป็นสิ่งสนับสนุนให้มนุษย์ทำงานหนักขึ้น และเป็นตัวกำหนดค่าที่หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน สำหรับปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสถานะของการทำงาน ซึ่งไม่ใช่ส่วนที่เป็นแก่นแท้ของงาน แต่เกี่ยวข้องกับสถานะแวดล้อมของการปฏิบัติงานและไม่มีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์แต่น้อยกับแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าไม่มี องค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนก็จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ ถ้าสิ่งเหล่านี้มีก็ได้ช่วยให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น นั่นคือไม่ได้สร้างการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของตน เป็นแต่เพียงป้องกันการสูญเสียในการปฏิบัติงานของตน อันเนื่องมาจากขอบเขตอันจำกัดของงานเท่านั้น

เซอร์จิโอวานนิ และแคร์เวอร์ (Sergiovanni and Carver. 1980 : 103 - 108) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน และเกี่ยวข้องกับเรื่องของการงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาเจตคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริง ปัจจัยด้านนี้ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.2 ความก้าวหน้า (Advancement)
- 1.3 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ลักษณะของงาน (The Work Itself)

คอสท์ลีย์ และทอดด์ (Costley and Todd. 1983 : 207 - 209) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นดังนี้

ความสำเร็จของงาน (Achievement) ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ สิ่งที่ทำเป็นก็คือนงานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 อย่างคือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนั้น

ความก้าวหน้า (Advancement) แต่ละคนจะได้รับ ความก้าวหน้าก็โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้

การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูดหรือการเขียน การให้การเสริมแรงบ่อย ๆ เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะทำให้เกิดการจูงใจต่อเนื่องกันไป

ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อคนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจงานของเขา จะช่วยให้เกิดความผูกพันในงาน คนต้องการโอกาสที่จะได้รับความรับผิดชอบถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้วการควบคุมภายนอกก็จะลดลง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจและการปฏิบัติงานที่ไม่ดี เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน หรือองค์ประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ได้แก่

- 2.1 การนิเทศงาน (Supervision)
- 2.2 สภาพแวดล้อมของงาน (Working Condition)
- 2.3 นโยบายและการบริหาร (Policy and Adminstration)
- 2.4 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Interpersonal Relation)

2.5 รายได้ (Salary)

คอสท์ลีย์ และทอดด์ (Costley and Todd. 1983 : 205 - 206) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของปัจจัยค่าจ้างดังนี้

สภาพแวดล้อมของงาน (Physical Working Condition) เกี่ยวข้องกับคุณภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานของคน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ระดับของเสียง องค์ประกอบดังกล่าวมีผลกระทบโดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เมื่อเงื่อนไขการทำงานไม่ได้ตามที่ปรารถนา คนงานจะมีแนวโน้มให้ความสนใจปัญหานี้และจะทำให้ผลผลิตลดลงเงื่อนไขการทำงานที่คนปรารถนานั้นจะแตกต่างกันไปโดยขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงาน

ความมั่นคง (Security) เป็นผลมาจากความเชื่อคนว่า ตนเองได้รับการปกป้องในเรื่องของความยุติธรรม คนงานส่วนใหญ่ต้องการความมั่นคง พฤติกรรมที่ดีของผู้บริหารจะทำให้เกิดความรู้สึกเช่นนี้ได้

หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Procedures and Rules) คนงานเป็นจำนวนมากไม่พอใจในเรื่องนี้ และสิ่งที่เกิดขึ้นก็คือ ความล่าช้า และมีงานเอกสารมากในองค์การ เมื่อคนงานได้รับรู้ว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบนั้นไม่เหมาะสมหรือไม่ยุติธรรมก็เป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group Interaction) การที่บุคคลอยู่รวมกันเป็นจำนวนมากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มก็เป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งในด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน ความต้องการทางสังคมทำให้เกิดความพอใจในองค์การ หากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ดี อาจเป็นเหตุที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่พอใจในงาน เช่น เรื่องของปริมาณงานที่ทำ การได้รับผล ตอบแทนและความก้าวหน้า

การจ่ายค่าทดแทน (Compensation) การจ่ายเงินและองค์ประกอบทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ซึ่งรวมถึงค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ ผลประโยชน์นี้จะควบคู่ไปกับการทำงาน รวมทั้งผลตอบแทนเมื่อไม่ได้ทำงานหรือเมื่อออกจากงาน

โอเวนส์ (Owens. 1987 : 107) สรุปว่า แนวคิดที่สำคัญในทฤษฎีสององค์ประกอบ คือ คนมีแนวโน้มที่พบกับความพอใจในงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายนอก เช่น เงินเดือน การนิเทศ และเงื่อนไขของการทำงาน องค์ประกอบภายในก็คือปัจจัยกระตุ้นองค์ประกอบภายนอก ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง

ปัจจัยคำจูนเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจเป็นอุปสรรคหรือเป็นสิ่งที่บั่นทอนมิให้แรงจูงใจเกิดมาได้ หากบกพร่องก็จะเกิดภาวะอึดอัดใจ ซึ่งมีแนวโน้มเป็นผลที่ไม่ดีที่มักจะเกิดขึ้นภายใต้เหตุการณ์ของงานที่ทำอยู่ (ธงชัย สันติวงษ์, 2531 : 115) เซอร์จิโอวานนิ และแครีเวอร์ (Sergiovanni and Carver, 1980 : 103) ให้ความเห็นว่า สิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจมีความสัมพันธ์กับเงื่อนไขของงานมากกว่าลักษณะของงาน และมีความสามารถในการจูงใจน้อยกว่า แต่สิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจนี้ก็มีความสำคัญไม่ควรมองข้ามไป เพื่อการจัดหาสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้คนเกิดความพึงพอใจได้ง่ายยิ่งขึ้น เซอร์ชเบิร์กก็ได้กล่าวว่า ปัจจัยกระตุ้นมีโอกาที่จะเกิดขึ้นน้อย ส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยคำจูนจึงมีความสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความพอใจได้ง่ายขึ้น และเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความวุ่นวายในการทำงาน เป็นการสนองความต้องการที่มีให้ระดับการทำงานลดลง แต่ก็ไม่ได้ช่วยให้ระดับการทำงานสูงขึ้น มนุษย์จะยกระดับการทำงานของตนให้ดีขึ้นก็เนื่องจากงานซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้น

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525 : 102) ได้เปรียบเทียบความแตกต่างในลักษณะของบุคคลที่แสวงหาปัจจัยกระตุ้นกับบุคคลที่แสวงหาปัจจัยคำจูนว่ามีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้แสวงหาปัจจัยกระตุ้นเน้นที่ธรรมชาติของงานที่ทำผูกพันตนเองกับจุดประสงค์ของโรงเรียนและของวิชาชีพ มีความอดทนต่อสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี และไม่คอยยินดีเมื่อปัจจัยคำจูนได้ปรับปรุงให้ดีขึ้น มีความภูมิใจและพอใจอย่างยิ่งในความสำเร็จของงานที่ได้กระทำไปแล้ว สนใจและสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ ยอมรับในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ส่วนผู้ที่แสวงหาปัจจัยคำจูน จะให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมผูกพันและทำงานเพื่อเป็นเครื่องช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัว มีความกังวลกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยคำจูน โดยแสดงออกว่ามีความพอใจกับองค์ประกอบเหล่านั้น หากไม่สมความปรารถนาก็จะแสดงความไม่พอใจอย่างชัดเจน ไม่สนใจในคุณภาพของงานที่ตนเองทำ กลับให้ความสนใจและทำแต่งานสังคมโดยเอาวิชาชีพเป็นเครื่องบังหน้า นอกจากนี้ก็ไม่ค่อยยอมรับในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

จากลักษณะของบุคคลที่แตกต่างกันดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าปัจจัยกระตุ้นและปัจจัย คำจูนได้แยกความแตกต่างของมิติในด้านเจตคติของบุคคลที่เกี่ยวกับงาน ทฤษฎีสององค์ประกอบนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานการศึกษาได้ โดยแท้จริงทั้งกับครูและนักเรียนด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ

1. ทฤษฎีนี้ตรงกับความเชื่อในแบบแผนของมนุษย์ ซึ่งได้มาจากมิติของการประยุกต์ทางศาสตร์ด้านการบริหารการศึกษา

2. เมื่อได้ทดสอบสมมติฐานของทฤษฎีสององค์ประกอบ โดยใช้ครูและนักการศึกษาอื่น ๆ แล้ว ผลที่ได้ก็มีความคล้ายคลึงกับการค้นพบในกลุ่มอื่น

อวยชัย ชะบา (โสภณ หาสิตะพันธุ์. 2528 : 61 ; อ้างอิงมาจาก อวยชัย ชะบา. 2525 : 176 - 177) ก็ได้สรุปผลดีจากการประยุกต์ทฤษฎีสององค์ประกอบของเซอร์เชอร์เบิร์กมาใช้ดังนี้

1. ให้ความสนใจกับมนุษย์มากขึ้น
2. พยายามกระตุ้นให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงาน โดยการสร้างแรงจูงใจ

3. ทุกกรณีของพฤติกรรมต่างก็มีเป้าหมายกำกับการชักจูงให้เกิดพฤติกรรมตาม เป้าหมายย่อมทำได้ โดยใช้ทฤษฎีการจูงใจให้ถูก

ส่วนอารีรัตน์ หิรัญโร ได้ศึกษาแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการทำงานอันเกิดจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพอใจในการทำงานของอาจารย์ และอาจารย์ที่มีอายุประสบการณ์การทำงาน ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 165 - 166)

สรุปผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีสององค์ประกอบ แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกันของแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นจะมีผลต่อความพอใจในการทำงาน ส่วนแรงจูงใจจากปัจจัยค้ำจุนจะมีผลต่อความไม่พอใจในการทำงาน สำหรับปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้ที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสภาพความพึงพอใจในการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น่าจะมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำเอาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

3.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

3.2.1 สัมพันธภาพกับผู้บริหาร

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับ การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปได้ด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี (Fiedler and Garcia. 1987 : 52)

× พ็อฟฟ์เนอร์ และเฟลส์ (Piffner and Fels. 1964 : 4) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชามุ่งมั่นอยู่กับสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กร อันมีเงื่อนไขจากพลังบังคับหลายด้านด้วยกัน ถ้าสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ก็ย่อมจะเกื้อกูลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือจะช่วยให้เกิดสภาวะสมดุล เขายังเน้นไว้ว่าสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องระลึกไว้เสมอว่าต้องไม่ตัดสินใจเวลาโกรธ เพราะจะทำให้การตัดสินใจผิดไปจากที่ควรจะเป็น และต้องเอาข้อเท็จจริงมาพิจารณาในการตัดสินใจด้วย

× ฮัทซ์ (Hatz. 1976 : 4 - 7) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

1. การยกย่อง สรรเสริญ และให้ความเชื่อถือ
2. ปกป้องบุคลากรในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก
3. เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ทั่ว ๆ ไป
4. ไว้วางใจในความรับผิดชอบของการทำงานของบุคคล
5. แสดงภูมิรู้และความเข้าใจในการบริหาร และสามารถใช้กลยุทธ์ในการ

ปฏิบัติการกิจ

6. สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ชลด ธรรมศิริ (2516 : 30) เสนอแนะว่าผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องไม่เบียดบังผลประโยชน์หรือความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต้องส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในการเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่ง หากกระทำไดเช่นนี้ผู้บังคับบัญชาจะได้รับความรักเป็นการตอบแทน

ในทำนองเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเรียนรู้มาตรฐานการทำงานของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานของตนประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะเป็นการลดความผิดพลาด วิตกกังวล ลดปัญหาการบริหาร และช่วยสร้างบรรยากาศทำงานที่ดี วิจิตร อาวะกุล (2528 : 170 - 175) เสนอแนะถึงการสร้างความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชามีดังนี้

1. เรียนรู้นิสัยของผู้บังคับบัญชา การเรียนรู้นิสัยผู้บังคับบัญชาจะนำไปสู่การทำงานให้ถูกใจ พอใจผู้บังคับบัญชาได้
2. ทำงานให้ดี หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ
3. หาทางทำให้ความคิดของผู้บังคับบัญชาเกิดผล พยายามช่วยป้องกันความผิดให้และหาวิธีที่ถูกต้องเป็นทางออกให้

4. อย่าก่อเรื่องกับเพื่อนร่วมงาน การทะเลาะเบาะแว้งกันในสำนักงานย่อม นำความเดือดร้อนใจ รำคาญใจมาสู่ผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการแตกแยก งานดำเนินไปอย่างไม่มี ประสิทธิภาพ เพราะคอยแต่ขัดแย้งกันระแวงไม่ไว้วางใจกัน

5. อย่ารบกวนผู้บังคับบัญชาในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ

6. เข้าหาผู้บังคับบัญชาให้เหมาะกับโอกาสและเวลา

7. อย่างนิทานยถาภูถา จะเป็นการทำลายความสัมพันธ์ และสร้างความขัดแย้ง

8. ให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาตามฐานะ

9. แสดงความขอบคุณเมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อเรา แสดงถึงความรู้สึก ลำนึกในบุญคุณเป็นการรู้คุณ มีความกตัญญู เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเรากับผู้บังคับ บัญชา

10. สรรเสริญคุณความดีของผู้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร

11. อย่าบ่นถึงความลำบากต่อหน้าผู้บังคับบัญชา ต้องคิดว่าตนจะก้าวหน้าสูง ขึ้นไปต้องสู้และฟันฝ่าอุปสรรค งานที่ยากลำบากจะเป็นโอกาสที่จะแสดงฝีมือ

12. ลองประเมินตัวเองดูบ้างเพื่อนำมาคิดวิเคราะห์ประมวลเพื่อการปรับปรุง แก้ไข

ฟีเดเลอร์ เชเมอร์ และมอร์ฮาร์ (Fiedler, Chemer and Morhar. 1976 : 36) ได้ วิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการทำงานการบังคับ บัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดีและช่วยให้ ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร จึงมีความสำคัญที่สามารถจะก่อ ให้เกิดทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อการปฏิบัติงานได้

3.2.2 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

การปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถด้านการงานบุคลากรแล้ว ยังมาจากผลของความสัมพันธ์ อันดีของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย เพราะทำให้เกิดความร่วมมือเกิดพลังกลุ่ม พลังความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ความรักผูกพันกับงาน และอบอุ่นเมื่ออยู่ในที่ทำงาน นอกจากนั้นแล้วเพื่อนร่วมงานยังเป็นกำลังใจสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน

อรุณ รักธรรม (2522 : 102 - 103) กล่าวว่า การที่บุคคลในองค์กรมีทักษะที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจสูงแก่บุคคลทั่วทั้งองค์กร การสร้างความนึกคิด ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรก็จะกระทำได้ง่าย ทักษะต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) เน้นถึงบทบาทของเพื่อนร่วมงานว่าเพื่อนร่วมงานควรจะสร้างบรรยากาศการทำงานฉันทันทีพี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม แนะนำช่วยเหลือการงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาได้ถามทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พุดจากันด้วยความสนุกสนานและเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จด้วยดี

วิจิตร อาวะกุล (2528 : 182 - 187) ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่าเราทำงานอยู่กับคนหลายคนก็ย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งกัน ไม่เข้าใจกันและการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนนั้นควรปฏิบัติดังนี้

1. เปิดฉากทักทายติดต่อก่อนหรือเข้าหาเพื่อนก่อนเป็นการให้ความสำคัญ ยกย่องแก่เพื่อน ทำให้คนอื่นเห็นว่ามีความสำคัญ
2. มีความจริงใจต่อเพื่อน ความสุจริตต่อบุคคลอื่นทำให้เราเป็นที่รักใคร่นับถือ
3. หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อน ผู้อื่นจะมองเราเป็นคนไม่ดี
4. อย่าขัดทอดความผิดให้เพื่อน การขัดทอดเป็นการยกตนเหนือผู้อื่น เพื่อนฝูงอยากร่วมงานด้วย ทำให้ขาดความร่วมมือ
5. ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่ควร เป็นการให้กำลังใจสนับสนุน ให้การยืนยันในความดีนั้น ทุกคนชอบการยกย่องชมเชยเพราะเป็นอาหารทางใจ
6. ให้ความร่วมมือในกิจการของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นคุณธรรมและเครื่องมือยึดเหนี่ยวน้ำใจกันเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีตามหลักสังคหวัตถุ คือ “อตถจริยา” ทำตนให้เป็นประโยชน์
7. ให้เพื่อนได้ทราบในเรื่องที่เขารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง แสดงความปรารถนาดีต่อเพื่อน เพื่อนจะเห็นใจเราเกิดความซาบซึ้งในน้ำใจไมตรีของเรา และเป็นมิตรที่ดีของเราสืบไป
8. ฟังความเห็นของเพื่อน ๆ บ้าง เป็นเพื่อนกันต้องให้เกียรติกัน โดยฟังเขาแสดงความคิดเห็นบ้าง ในหมู่เพื่อนต้องให้ความเสมอภาคกันในการแสดงความคิดเห็น ในการแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ๆ ที่เสนอแนะและการให้คำแนะนำบ้าง

9. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อน ต้องใช้มุกตลกจิตความพลอยยินดีเข้ามาเป็น
สิ่งแก้หรือขจัดออกไป

10. ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย ไม่เอาความแตกต่างของตำแหน่ง หน้าที่
การงาน ยศศักดิ์ ฐานะมาเป็นเครื่องทำให้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เพื่อนมีความสบายใจ พอใจ และ
จะเกิดความเลื่อมใสศรัทธา

11. ใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนฝูง มีน้ำใจ ไม่เอาเปรียบ ไม่คอยแต่จะ
เอาของผู้อื่นฝ่ายเดียว เป็นการเห็นแก่ตัวและเอาเปรียบผู้อื่น

12. ออกไปพบปะสังสรรค์บ้างตามสมควร การวิสาสะทำให้เกิดความเป็น
ญาติอย่างยิ่ง

การทำงานกับเพื่อนหลายคนก็ย่อมมีโอกาสที่จะกระทบกระทั่งขัดแย้งไม่เข้า
ใจกันบ้างเป็นเรื่องธรรมดา แต่ในการทำงานร่วมกันเราต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
เพื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข

หลักในการปฏิบัติและฝึกหัดตนให้เข้ากับผู้อื่นได้ และสร้างบรรยากาศใน
การทำงานให้มีความสุข วิจิตร อาวะกุล (2528 : 297 - 298) ได้เสนอแนะดังนี้

1. สร้างความรักในงานอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ ให้เป็นผู้มีจิตใจรักการงาน
สนใจเอาใจจริงเอาใจ

2. ศึกษา เข้าใจ ตั้งใจและยอมรับนโยบาย ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน อย่า
ฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยง หัดเป็นผู้มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ

3. รู้จักเป็นผู้นำที่ดี และผู้ตามที่ดี

4. เป็นคนตรงต่อเวลาทั้งการนัดหมายและเวลาทำงาน มีความพร้อมเพรียง
ในการทำงานต่าง ๆ ไม่เอาใจเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน

5. พยายามเป็นผู้มีเหตุผล ใจกว้าง รู้จักเคารพและฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
เอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่นำเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องอื่นมาเกี่ยวข้องกับงาน มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วม
งานเสียบ้าง

6. ไม่เกรงเกรียง เกรงครัด ในการทำงานจนมากเกินไป ควรมีการ
ยืดหยุ่น แต่ไม่ควรหย่อนยานในเรื่องระเบียบและหลักเกณฑ์เกินจนไม่มีเหตุผล

7. สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม ไม่ให้มีลักษณะขุ่นเคี้ยว โกรธ
ง่าย ห้วนไหวต่ออารมณ์ เหตุการณ์ หนักแน่น อดทน รู้จักรักษาสภาพของร่างกายและจิตใจ
สมบูรณ์แข็งแรง

8. พยายามเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มองผู้อื่นในแง่ดีเสมอ ไม่ยกตนข่มท่าน เคารพสิทธิและให้เกียรติ ยกย่องนับถือ ชมเชยผู้อื่นเสียบ้าง

9. มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน สร้างบรรยากาศในการสนทนาให้เป็นไปในทางที่ดี รู้จักประมาณตน มีอหยาศัยไม่เย่อหยิ่ง ถือตัวถือยศถือศักดิ์จนเกินไป ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี ไม่ขัดต่อศีลธรรมและวัฒนธรรม

10. มีความร่าเริงยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน อารมณ์ดีในการทำงาน

11. มีความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้รักการประนีประนอมกับผู้อื่น

12. มีความมานะบากบั่นพยายามในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หมั่นหาความรู้เพิ่มเติม รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า รับผิดชอบในการทำงาน

13. หลีกเลี่ยงการนินทา การพุดคุยที่ไร้ประโยชน์ หลีกเลี่ยงการก่อศัตรูกับเพื่อนร่วมงาน

14. พุดจาปราศรัยให้สุภาพเรียบร้อย

จะเห็นได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างครูและเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานดังที่กล่าวมา ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู

3.2.3 สัมพันธภาพกับนักเรียน

ครูเป็นสาขาวิชาชีพหนึ่งในกลุ่มวิชาชีพทางการให้บริการและความช่วยเหลือแก่สาธารณชนที่ต้องเผชิญกับสภาวะความเครียดทางอารมณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่รับผิดชอบ ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ปัญหาทางด้านระเบียบวินัยของนักเรียน ความไม่เอาใจใส่ในการเรียนของนักเรียน (กิตติ แสงเทียนฉาย, 2531 : 1) เนื่องจากสภาพการทำงานของครูต้องอยู่กับนักเรียนทั้งวัน โดยนักเรียนนั้นมีจำนวนมากและมาจากสภาพครอบครัวที่หลากหลายแตกต่างกันในด้านการอบรมเลี้ยงดู ย่อมต้องมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป

ซึ่งพฤติกรรมบางอย่างเป็นพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน เช่น การไม่ตั้งใจเรียน การคุยกันขณะครูสอน คุยกันขณะเข้าแถวเคารพธงชาติหรืออยู่ในห้องประชุม เป็นต้น ซึ่งเหล่านี้จัดเป็นปัญหาด้านการเรียนและระเบียบวินัยของนักเรียน จากการศึกษาของกิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 51 - 57) ได้ศึกษาสาเหตุของความท้อแท้ของครูประถมศึกษาสังกัดเทศบาลเขตการศึกษาที่ 7 พบว่าลำดับสาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความท้อแท้จากมากไปหาน้อยมีดังนี้

1. ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม
2. โรงเรียนไม่สามารถจัดการแก้ปัญหาระเบียบวินัยของนักเรียนได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

3. วัสดุอุปกรณ์การสอน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ

งานไม่พอเพียง

4. นักเรียนไม่มีความตั้งใจในการเรียน
5. ไม่สามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ตั้งความหวังไว้ได้
6. ขาดความร่วมมือและความช่วยเหลือจากผู้ปกครองนักเรียน

ส่วนวัดนี้ น้อยมณี (2534 : 38 - 51) ที่ศึกษาสาเหตุของความท้อแท้ของครู
ประถมศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยได้สรุปลำดับสาเหตุความท้อแท้จากมากไปน้อย
ดังนี้

1. วัสดุอุปกรณ์การสอน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ

งานไม่เพียงพอหรืออยู่ในสภาพทรุดโทรม

2. ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ได้ตั้งความหวังไว้
3. นักเรียนมีปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการเรียน
4. ขาดความร่วมมือช่วยเหลือจากผู้ปกครองนักเรียน
5. นักเรียนไม่มีความตั้งใจในการเรียน
6. โรงเรียนไม่สามารถจัดการกับปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียนได้

อย่างมีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่าปัญหาที่เกิดจากนักเรียนนั้นเป็นสาเหตุทำให้ครูเกิดความท้อแท้
ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนน่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการ
ปฏิบัติงานของครู

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

* ประชากร

ประชากร เป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2540 จำนวน 11,978 คน เป็นเพศชาย 3,146 คน และเพศหญิง 8,852 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2540 จำนวน 800 คน เป็นเพศชาย 400 คน และเพศหญิง 400 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากรซึ่งมีความเชื่อถือได้ 96% โดยมีขั้นตอนสุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ผู้วิจัยแบ่งโรงเรียนตามโซนการศึกษาที่มี 8 โซนการศึกษา คือ

1.1 โซนการศึกษาที่ 1 มี 57 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนในเขตพระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย ปทุมวัน สัมพันธวงศ์ บางรัก ดุสิต บางซื่อ พญาไท ราชเทวี ดินแดงและห้วยขวาง

1.2 โซนการศึกษาที่ 2 มี 38 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนในเขตยานนาวา สาทร บางคอแหลม พระโขนงและคลองเตย

1.3 โซนการศึกษาที่ 3 มี 50 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนในเขตบางเขน ดอนเมือง จตุจักร ลาดพร้าวและบึงกุ่ม

1.4 โซนการศึกษาที่ 4 มี 68 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนในเขตมีนบุรีและหนองจอก

1.5 โซนการศึกษาที่ 5 มี 58 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนในเขตประเวศ บางกะปิ ลาดกระบังและสวนหลวง

1.6 โซนการศึกษาที่ 6 มี 49 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนในเขตธนบุรี คลองสาน บางกอกน้อยและบางพลัด

1.7 โซนการศึกษาที่ 7 มี 54 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนในเขตบางขุนเทียน จอมทอง บางกอกใหญ่และราษฎร์บูรณะ

1.8 โชนการศึกษาที่ 8 มี 53 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนในเขตภาษีเจริญ ดลิ่งชั้น และหนองแขม

2. ผู้วิจัยแบ่งโรงเรียนในแต่ละโชนการศึกษาออกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

3. ผู้วิจัยแบ่งครูในแต่ละโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียนในข้อ 2 ออกเป็นเพศชาย และเพศหญิง โดยใช้สัดส่วนประชากร : กลุ่มตัวอย่าง = 15 : 1 แล้วผู้วิจัยสุ่มครูเป็นเพศชาย 400 คน และเพศหญิง 400 คน ดังแสดงในตาราง-1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโชนการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และเพศ

โชนการศึกษา	ขนาดของโรงเรียน	ชาย		หญิง	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ใหญ่	106	20	500	20
	กลาง	75	16	401	16
	เล็ก	93	15	376	15
	รวม	274	51	1,286	51
2	ใหญ่	237	29	622	39
	กลาง	107	16	387	16
	เล็ก	35	4	87	4
	รวม	379	49	1,096	49
3	ใหญ่	191	37	927	37
	กลาง	129	18	412	18
	เล็ก	56	10	255	10
	รวม	376	65	1,594	65
4	ใหญ่	67	10	223	10
	กลาง	49	6	147	6
	เล็ก	325	22	338	22
	รวม	441	38	708	38

ตาราง 1 (ต่อ)

โซนการศึกษา	ขนาดของโรงเรียน	ชาย		หญิง	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
5	ใหญ่	167	22	502	22
	กลาง	112	10	174	10
	เล็ก	162	14	253	14
	รวม	446	46	929	46
6	ใหญ่	92	14	316	14
	กลาง	93	15	368	15
	เล็ก	77	15	363	15
	รวม	262	44	1,047	44
7	ใหญ่	242	28	605	28
	กลาง	141	19	429	19
	เล็ก	88	7	164	7
	รวม	471	54	1,168	54
8	ใหญ่	210	22	456	22
	กลาง	136	15	301	15
	เล็ก	131	6	344	16
	รวม	477	53	1,101	53
รวมทั้งหมด		3,146	400	8,852	400

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 วิธีการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามด้านส่วนตัวเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ และสถานภาพการสมรส

แบบสอบถามด้านส่วนตัวเป็นแบบสอบถามชนิดเติมข้อความให้สมบูรณ์และชนิดเลือกตอบ มีทั้งหมด 4 ข้อ

1.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

หาค่าความเที่ยงตรงในเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามด้านส่วนตัวที่สร้างขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่ อาจารย์พรณพิศ วาณิชการ อาจารย์ไพศาล อันประเสริฐ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ทศพร มณีศรีขำ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง ซึ่งตรงกับลักษณะของท่าน ตามความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ ปี

3. ประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู ปี

4. สถานภาพการสมรส

- () โสด
- () สมรส
- () หม้าย
- () หย่าร้าง
- () แยกกันอยู่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 วิธีการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานของวูด (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 71 ; อ้างอิงมาจาก Wood. 1973) โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสะดวกสบายในการทำงาน นโยบายการบริหาร และการได้รับผิดชอบงาน นอกจากนี้ยังได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และความคิดเห็นที่ได้จากการสำรวจเบื้องต้นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตลอดจนข้อคิดเห็นของผู้ที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพครูมาร่างเป็นโครงสร้างเพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ของลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งแบบสอบถามดังกล่าวออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. แรงจูงใจภายใน
2. แรงจูงใจภายนอก

2.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.2.1 หาค่าความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 21 ข้อให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้จากข้อคำถาม ให้ สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2.2.2 หาค่าอำนาจจำแนก นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว จำนวน 21 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนคลองทวีวัฒนา 33 คน โรงเรียนฉิมพลี 30 คน โรงเรียนวัดปรุณาวาส 29 คน และโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ 8 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 100 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อโดยใช้ t-test แล้วเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้ในการวิจัย ได้จำนวน 20 ข้อ โดยมีค่า t ตั้งแต่ 2.00 ถึง 7.92

2.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ระบุในข้อ 2.2.2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.8270

ตัวอย่างแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดและความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน โดยพิจารณาว่า

จริงที่สุด หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อย หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านน้อยที่สุดหรือ
ที่สุด	แทบจะไม่ตรงเลย

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	แรงจูงใจภายใน ท่านมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียม เพื่อนร่วมงาน					
00	แรงจูงใจภายนอก เงินเดือนครูน้อยเกินไป เมื่อ เปรียบเทียบกับภาระหน้าที่					

2.3 เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความทางบวกให้คะแนนดังนี้

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

ข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

3.1 วิธีการสร้างเครื่องมือ

ก่อนการสร้างแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และศึกษาแบบสอบถามทัศนะของนักการศึกษาที่มีต่อเพื่อนร่วมงานของ เอนก สงสุวรรณ (2530 : 44) ซึ่งได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากแบบสำรวจทัศนของนักการศึกษาที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานของแมสแลช แจ็คสันและชวับ (เอนก สงสุวรรณ. 2530 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Maslach, Jackson and Schwab. 1986) ตลอดจนผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาจากทฤษฎีปริญญานิพนธ์และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพครู มาร่างเป็นโครงสร้างเพื่อสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะตัวแปรด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานของการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ของลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งแบบสอบถามดังกล่าวออกเป็น 3 ส่วน

1. สัมพันธภาพกับผู้บริหาร
2. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
3. สัมพันธภาพกับนักเรียน

3.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.2.1 หาค่าความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น จำนวน 37 ข้อ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้จากข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

3.2.2 หาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วในข้อ 3.2.1 ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนคลองทวีวัฒนา 33 คน โรงเรียนวัดบูรณาวาส 29 คน โรงเรียนฉิมพลี 30 คน โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ 8 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 100 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ กลุ่มสูง-ต่ำ แล้วเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อโดยใช้ t-test และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้ในการวิจัย ได้จำนวน 37 ข้อ โดยมีค่า t ตั้งแต่ 1.91 ถึง 6.17

3.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ระบุในข้อ 3.2.2 มาหาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.8671

ตัวอย่างแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดและความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน โดยพิจารณาว่า

จริงที่สุด หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านบ้าง

ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่าน

น้อยที่สุด หรือแทบจะไม่ตรงเลย

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	สัมพันธภาพกับผู้บริหาร ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหาร					
00	สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความร่วมมือในการขอ ใช้วัสดุอุปกรณ์เมื่อมีการเรียนการ สอน จากฝ่ายที่รับผิดชอบ					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
000 0000	สัมพันธ์ภาพกับนักเรียน ท่านช่วยเหลือนักเรียนที่ยากจน นักเรียนปฏิบัติตามคำสอนของ ท่าน					

3.3 เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความทางบวกให้คะแนนดังนี้

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

ข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

4.1 วิธีการสร้างเครื่องมือ

ก่อนการสร้างแบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร และศึกษาแบบสำรวจทัศนคติที่ทำงานของศักดิ์ชัย นีรัญทวี (2532 : 70) แบบสำรวจทัศนะของนักการศึกษาที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานของแมลสเลซ แจ็คสันและชวับ (เอนก สงสุวรรณ. 2530 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Maslach, Jackson and Schwab. 1986) ตลอดจนวิเคราะห์เนื้อหาทฤษฎี ปริญญานิพนธ์และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีประสบการณ์ในวิชาชีพครู มาร่างเป็นโครงสร้างเพื่อสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ของลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งแบบสอบถามดังกล่าวออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ด้านความคิด มีข้อคำถามตั้งแต่ข้อ 1 ถึงข้อ 11
2. ด้านความรู้สึก มีข้อคำถามตั้งแต่ข้อ 1 ถึงข้อ 12
3. ด้านพฤติกรรม มีข้อคำถามตั้งแต่ข้อ 1 ถึงข้อ 14

4.2 การหาคุณภาพแบบสอบถาม

4.2.1 หาค่าความเที่ยงตรงโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น จำนวน 37 ข้อ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้จากข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

4.2.2 หาค่าอำนาจจำแนก โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว จำนวน 37 ข้อในข้อ 4.2.1 ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนคลองทวีวัฒนา โรงเรียนวัดบูรณาวาส 29 คน โรงเรียนฉิมพลี 30 คน โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ 8 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 100 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ กลุ่มสูง-ต่ำ แล้วเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแต่ละข้อโดยใช้ t-test และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้ในการวิจัย ได้จำนวน 37 ข้อ โดยมีค่า t ตั้งแต่ 1.85 ถึง 5.91

4.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ระบุในข้อ 4.2.2 มาหาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.8278

ตัวอย่างแบบสอบถามที่สนทนาคิดต่อการปฏิบัติงาน

ก. ด้านความคิด

คำชี้แจง

เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดและความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน โดยพิจารณาว่า

- | | | |
|-------------------|---------|---|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง | ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยมากที่สุด |
| เห็นด้วย | หมายถึง | ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยมาก |
| ไม่แน่ใจ | หมายถึง | ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยบ้างพอสมควร |

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะ
ไม่เห็นด้วยมาก

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นในลักษณะ
ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
0	ครูเป็นอาชีพที่สร้างคุณประโยชน์ แก่สังคมมากที่สุด					

ข. ด้านความรู้สึก

คำชี้แจง

เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ
ความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน โดยพิจารณาว่า

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

ข้อที่	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
0	ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ในแต่ละวัน					

ค. ด้านพฤติกรรม

คำชี้แจง

เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมที่แท้จริงของท่าน โดยพิจารณาว่า

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

ข้อที่	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยครั้งที่สุด
0	ท่านเข้าสอนตรงเวลา ออกตรงเวลา					
00	ท่านแทบไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน					

4.3 เกณฑ์ในการให้คะแนน

ข้อความทางบวกให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง, มากที่สุดและเป็นประจำ	5	คะแนน
เห็นด้วย, มากและบ่อยครั้ง	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ, ปานกลางและบางครั้ง	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย, น้อยและนาน ๆ ครั้ง	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, น้อยที่สุดและน้อยครั้งที่สุด	1	คะแนน

ข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการกรอกแบบสอบถามจากสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ถึงผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งด้วยตนเองที่โรงเรียนที่จะทำการศึกษา และได้พบผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายของแต่ละโรงเรียนเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งฝ่ายธุรการได้รับผิดชอบ ส่งแบบสอบถามให้ครูผู้สอนและเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้วส่งคืนผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนต่าง ๆ จำนวน 800 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 520 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 65 แล้วนำมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 516 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 64.5 จึงนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้เพียงร้อยละ 64.5 นั้น นับว่าได้รับแบบสอบถามคืนมาน้อยมาก ทั้งนี้เพราะว่า ครูผู้สอนมีภารกิจต่าง ๆ นอกเหนือจากการสอนปกติอยู่แล้ว โดยเฉพาะในช่วงระยะเวลาที่เก็บข้อมูลนั้นตรงกับภาคเรียนที่ 2 ซึ่งโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จะเตรียมกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ และการสอนพิเศษให้นักเรียนเพื่อเข้าสอบแข่งขันชิงความเป็นเลิศทางวิชาการ ทำให้ครูไม่มีเวลาที่จะกรอกแบบสอบถามคืนผู้วิจัย ได้ภายในระยะเวลาที่ผู้วิจัยกำหนดเอาไว้

* การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมข้อมูลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for Social Science) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการแปลผล

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านต่าง ๆ โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3. วิเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4 ระดับการแปลผล ซึ่งแปลผลโดยใช้อัตราการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด และนิภา ศรีไพโรจน์ (2531 : 38) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ครูมีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในแบบสอบถาม อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ครูมีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพในการปฏิบัติงานและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในแบบสอบถาม อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ครูมีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพในการปฏิบัติงานและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในแบบสอบถาม อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ครูมีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพในการปฏิบัติงานและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในแบบสอบถาม อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ครูมีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพในการปฏิบัติงานและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในแบบสอบถาม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่า t โดยใช้สูตร t -test (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2535 : 139)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

t แทน ค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือ

$\bar{X}_H$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง

$\bar{X}_L$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ

S_H^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มสูง

S_L^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มต่ำ

n_H แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มสูง

n_L แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มต่ำ

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2535 : 139)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 วิเคราะห์ด้วยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSSPC+

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรอิสระหรือตัวพยากรณ์มีทั้งหมด 9 ตัว ตัวแปรตามหรือตัวเกณฑ์คือ ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

X_1	แทน	เพศ
X_2	แทน	อายุ
X_3	แทน	ประสบการณ์การทำงาน
X_4	แทน	สถานภาพการสมรส
X_5	แทน	แรงจูงใจภายใน
X_6	แทน	แรงจูงใจภายนอก
X_7	แทน	สัมพันธภาพกับผู้บริหาร
X_8	แทน	สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
X_9	แทน	สัมพันธภาพกับนักเรียน
Y	แทน	ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงาน
$\hat{Y}$	แทน	ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ
R^2	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของการพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของการพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน F - distribution
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเสนอตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลแรงงูใจในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการแปลผล
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์
3. วิเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าเสนอตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน
 - ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส
 - ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการแปลผล ของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน แบ่งเป็น 2 ตอน
 - ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู
 - ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การค้นหาดัวยพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของครู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส

ผู้วิจัยได้จำแนกแบบสอบถามที่ได้จากครู มาจัดกลุ่มตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เพื่อหาจำนวนร้อยละ ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของครู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานและ สถานภาพการสมรส

ตัวแปร	ระดับค่าตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	172	33.30
	หญิง	344	66.70
	รวม	516	100.00
2. อายุ	20 - 29	38	7.40
	30 - 39	158	30.60
	40 - 49	217	42.00
	50 - 59	103	20.00
	รวม	516	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน (ปี)	0 - 9	124	24.00
	10 - 19	147	28.50
	20 - 29	199	38.60
	30 ขึ้นไป	46	8.90
	รวม	516	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับค่าตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
4. สถานภาพการสมรส	โสด	149	28.80
	คู่	330	64.00
	หม้าย	15	2.90
	หย่าร้าง	14	2.70
	แยกกันอยู่	8	1.50
	รวม	516	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.70 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาคือ อายุ 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.60 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 20 - 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.60 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ครูมีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 28.80

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
สัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแรงงูใจในการปฏิบัติกรมาให้คะแนนตามเกณฑ์ และจำแนกเป็น
แรงงูใจภายใน แรงงูใจภายนอก ส่วนสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น สัมพันธภาพกับ
ผู้บริหาร สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและสัมพันธภาพกับนักเรียน ส่วนทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน
จำแนกเป็น ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม จากนั้นจึงนำมาหาค่าเฉลี่ย
และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละระดับตัวแปร ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
สัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการแปลผล
1. แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	3.78	0.47	มาก
1.1 แรงงูใจภายใน	3.32	0.51	ปานกลาง
1.2 แรงงูใจภายนอก	3.98	0.56	มาก
2. สัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน	3.50	0.51	ปานกลาง
2.1 สัมพันธภาพกับผู้บริหาร	3.45	0.66	ปานกลาง
2.2 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.25	0.67	ปานกลาง
2.3 สัมพันธภาพกับนักเรียน	3.87	0.61	มาก
3. ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน	3.36	0.46	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$)
โดยแรงงูใจภายนอกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และสูงกว่าแรงงูใจภายในที่มีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) ส่วนสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.50$) โดยสัมพันธภาพกับนักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา
คือ สัมพันธภาพกับผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) และสัมพันธภาพกับเพื่อน
ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เช่นเดียวกัน ส่วนทัศนคติต่อการ
ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัวและสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผู้วิจัยนำค่าการวัดจากตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 9 ตัว ได้แก่ เพศ (X_1) อายุ (X_2) ประสบการณ์การทำงาน (X_3) สถานภาพการสมรส (X_4) แรงจูงใจภายใน (X_5) แรงจูงใจภายนอก (X_6) สัมพันธภาพกับผู้บริหาร (X_7) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (X_8) สัมพันธภาพกับนักเรียน (X_9) กับค่าการวัดจากตัวเกณฑ์ ได้แก่ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน (Y) มาวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวเป็นคู่ ๆ โดยแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	Y
X_1	1.000	-.0651	-.0983	-.0860	-.0360	-.0427	.1165*	-.0722	-.1807*	.1550*
X_2	-	1.0000	.8941*	-.3107*	.1184*	.2607*	.1094*	.1018	.1290*	.1567*
X_3	-	-	1.0000	-.2848*	.1112*	.2436*	.1071*	.0945	.1425*	.1212*
X_4	-	-	-	1.0000	-.0191	-.1145*	-.0252	.0636	.0511	-.0041
X_5	-	-	-	-	1.0000	.3575*	.3461*	.3234	.3396*	.4481*
X_6	-	-	-	-	-	1.0000	.6634*	.4502*	.3008*	.5174*
X_7	-	-	-	-	-	-	1.0000	.4505*	.3610*	.4561*
X_8	-	-	-	-	-	-	-	1.0000	.3521*	.6466*
X_9	-	-	-	-	-	-	-	-	1.0000	.6747*
Y	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.0000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ (X_1) อายุ (X_2) ประสบการณ์การทำงาน (X_3) แรงจูงใจภายใน (X_5) แรงจูงใจภายนอก (X_6) และตัวแปรด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้บริหาร (X_7) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (X_8) และสัมพันธภาพกับนักเรียน (X_9) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนสถานการณ์การสมรส (X_4) ไม่พบความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน (Y)

ตาราง 5 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise

ขั้นตอน การคัดเลือก ตัวแปร	ตัวแปร (เรียงลำดับตาม การคัดเลือกของ Stepwise)	R	R ²	b				β				F
				X ₉	X ₆	X ₈	X ₇	X ₉	X ₆	X ₈	X ₇	
1	X ₉	.6466	.4180	1.7960	-	-	-	.6466	-	-	-	369.203*
2	X ₉ X ₆	.7161	.5128	1.5263	.7058	-	-	.5495	.3228	-	-	269.955*
3	X ₉ X ₆ X ₈	.7289	.5322	1.4222	.5756	.3649	-	.5120	.2632	.1573	-	193.405*
4	X ₉ X ₆ X ₈ X ₇	.7363	.5421	1.3652	.4002	.3137	.2344	.4915	.1830	.1352	.1452	151.223*

$$R = .7363$$

$$R^2 = .5421$$

$$a = 25.2525$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีความสำคัญในการทำนายทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู (Y) เป็นอันดับแรก คือ สัมพันธภาพกับนักเรียน (X_9) และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์เป็นแรงจูงใจภายนอก (X_6) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (X_8) และสัมพันธภาพกับผู้บริหาร (X_7) สามารถร่วมกันทำนายทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 54.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 25.25245 + 1.36518 (X_9) + .40015 (X_6) + .31369 (X_8) + .23438 (X_7)$$

สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .49146 (X_9) + .18300 (X_6) + .13521 (X_8) + .14523 (X_7)$$

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครได้
3. ได้สมการพยากรณ์ทำนายทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2540 จำนวน 11,978 คน เป็นเพศชาย 3,146 คน และเพศหญิง 8,832 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2540 จำนวน 800 คน เป็นเพศชาย 400 คน และเพศหญิง 400 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากร โดยใช้ขนาดโรงเรียนและเพศเป็นชั้นของการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 4 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านส่วนตัว
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยสังคมศาสตร์ SPSS/PC+ (Statistical Package for Social Science) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของ Stepwise เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรด้านเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก สัมพันธภาพกับผู้บริหาร สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพกับนักเรียน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .1550, .1567, .1212, .4481, .5174, .4561, .6466 และ .6747 ตามลำดับ ส่วนสถานภาพการสมรส ไม่พบความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพกับนักเรียน แรงจูงใจภายนอก สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ซึ่งตัวแปรทั้งสี่นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 54.21

3. สมการที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 คือ

3.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 25.2525 + 1.3652 (X_9) + .4002 (X_6) + .3137 (X_8) + .2344 (X_7)$$

3.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .4915 (X_9) + .1830 (X_6) + .1352 (X_8) + .1452 (X_7)$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก สัมพันธภาพกับผู้บริหาร สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับนักเรียน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานภาพการสมรสไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู

1.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน การปรับตัวต่อสภาพการทำงานก็แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิลสันและคนอื่น ๆ (Wilson and others. 1984 : 101) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่าเพศเป็นตัวส่งผลให้ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานต่างกันออกไป ซึ่ง

สอดคล้องกับผลการวิจัยของแดเนียล (Daniel, 1983 : 150) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรเพศกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น ตำแหน่งงาน อำนาจ การตัดสินใจ มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของเพศชายมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับแนวคิดของ อุบล ภัสระ (2535 : 24) ที่กล่าวว่า แม้ว่าปัจจุบันความแตกต่างในแง่ความสามารถในการทำงานระหว่างเพศจะน้อยลงทุกที แต่ความแตกต่างระหว่างเพศก็ยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรมอยู่

1.2 อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะว่า อายุที่เพิ่มขึ้นได้สะสมประสบการณ์ของชีวิตรวมทั้งการทำงาน มีวุฒิภาวะในการแก้ไขปัญหาส่วนตัวและการทำงานได้ โดยผู้ที่มีอายุน้อยมักมีความมุ่งมั่นและคาดหวังสูง ทั้งด้านส่วนตัวและผลของการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จในชีวิต หากไม่สามารถทำได้ตามความมุ่งหวัง ก็จะเป็นสาเหตุทำให้เกิดทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่ไม่ดีได้ ส่วนผู้ที่มีอายุมากขึ้น มีแบบแผนในการดำเนินชีวิตในด้านการทำงานที่แน่นอนหรือเกือบคงที่แล้ว ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานก็ดีขึ้นตามลำดับ ซึ่งสุจินต์ ปริชามารถ (2535 : 468 - 469) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมาก มีการประกอบอาชีพที่บ่งชี้ความเป็นผู้ใหญ่ สร้างความรู้สึกที่มีอิสระเสรี ความมีหน้ามีตา ความมั่นคงทางจิตใจ การได้รับการยอมรับทางสังคม เกียรติ และความสำเร็จในชีวิตด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุข หรือมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 193) ที่กล่าวว่า ครูที่มีอายุน้อยนั้น มีความใจร้อน ต้องการความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วให้ทันกับเพื่อนครูที่ทำงานมานานกว่า หรือต้องการมีฐานะ ทรัพย์สิน สิ่งของเครื่องใช้เหมือนกับรุ่นพี่ เมื่อครูอายุน้อยเกิดความรู้สึกเช่นนี้แล้ว แต่ก็ไม่สามารถจะให้ความต้องการนั้นประสบความสำเร็จได้ จึงเกิดความไม่สมหวังและเครียด จนส่งผลให้เกิดความท้อแท้ต่อการทำงาน จากเหตุผลดังกล่าวสรุปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู กล่าวคือ ครูที่มีอายุมาก จะมีคะแนนทัศนคติต่อการปฏิบัติงานสูง ส่วนครูที่มีอายุน้อย จะมีคะแนนทัศนคติต่อการปฏิบัติงานต่ำ

1.3 ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน เพราะประสบการณ์ในการทำงานทำให้เกิดการเรียนรู้ในทักษะการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาที่ยุ่งยากและซับซ้อนได้ดีกว่า ซึ่งพบได้เสมอในการปฏิบัติของครู หากไม่มีทักษะหรือประสบการณ์การทำงานที่เพียงพอ อาจก่อให้เกิดปัญหาและนำมาซึ่งทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสุธรรม เดชนครินทร์ (2531 : 124) ที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ อาริรัตน์ หิรัญโร (2532 : 172) ที่พบว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจและพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เพราะอาจารย์ที่มีประสบการณ์

ในการทำงานมาก จะมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับระบบการทำงาน ทักษะและความชำนาญย่อมมีมากกว่า วุฒิภาวะทางอารมณ์มากกว่า จึงทำให้มีความอดทนต่อแรงกดดันในสภาพการณ์ทำงาน สามารถยอมรับในข้อจำกัดในการทำงาน และการผ่านประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว ทำให้ความรับผิดชอบในการทำงานมีมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

1.4 สถานภาพการสมรส ไม่พบความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ครูส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ รองลงมาคือ สถานภาพโสด ส่วนสถานภาพแยกกันอยู่ เป็นหม้าย และหย่าร้างนั้นมีน้อยมาก และการไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปราชญ์ เกกิงผล (2527 : 46) ที่ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา ที่พบว่าครูโสดและครูที่สมรสแล้ว มีปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากข้อสังเกตของผู้วิจัยพบว่า ครูที่ยังโสด ยังไม่มีการะทางครอบครัว ยังไม่ต้องคอยเอาใจใส่บุคคลอื่นมากนัก เพียงรับผิดชอบต่อตนเองเท่านั้น ทำให้ครูโสดมีเวลาที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ แต่ครูโสดก็จะขาดสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ความอดทนในการอยู่ร่วมกับคนอื่นก็มีน้อย ในขณะที่ครูที่สมรสแล้วก็มีภาระทางครอบครัวเพิ่มมากขึ้น ต้องคอยเอาใจใส่บุคคลในครอบครัว ทำให้เวลาที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานมีน้อยลง แต่ครูที่สมรสแล้วก็มีสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ และความอดทนในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นก็มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของไพโรจน์ กลั่นกุหลาบ (2533 : 192) ที่กล่าวว่า ครูที่สมรสแล้วเมื่อมีปัญหาก็สามารถปรึกษาหารือกับครอบครัวได้ ทำให้ลดแรงกดดันในการปฏิบัติงาน ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของประพาพรัตน์ บุรีรัตน์ (2535 : 69) ที่กล่าวว่า คนที่สมรสแล้วอาจมีปัญหาภายในครอบครัว มีปัญหาความยุ่งยากในการจัดแบ่งเวลาให้กับครอบครัวและการทำงาน ทำให้เกิดความกดดันมากกว่าคนโสด อันเป็นผลมาจากความขัดแย้งในครอบครัว ดังนั้นจึงทำให้บุคคลเหล่านี้เกิดความเครียดและนำปัญหาเหล่านี้ไปเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จึงไม่สามารถสรุปได้ว่า สถานภาพการสมรสสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

1.5 แรงจูงใจภายใน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจาก ถ้าหากครูได้รับความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ครูก็จะเกิดความรู้สึกว่าตนเองทำงานสำเร็จ โดยใช้ความสามารถของตนเอง และจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีการเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากนั้นก็จะได้รับการยอมรับนับถือจากองค์กร บุคคลต่าง ๆ โดยได้รับการยกย่อง ชื่นชม ซึ่งเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2525 : 102) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีความภูมิใจและพอใจอย่างยิ่งในความสำเร็จของงานที่ได้กระทำไปแล้ว จะสนใจและสนับสนุนความก้าวหน้า

ในวิชาชีพ และอารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 165 - 166) พบว่า แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพอใจในการทำงานของอาจารย์

1.6 แรงจูงใจภายนอก มีความสัมพันธ์กับทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจาก เงินเดือนและสวัสดิการ ความสะดวกสบายในการทำงานและนโยบายการบริหารนั้นตอบสนองความต้องการของครูได้ไม่เพียงพอ เพราะครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระบบราชการ ซึ่งผลตอบแทนในรูปเงินเดือนจะน้อยกว่าเอกชน สวัสดิการก็มี ความล่าช้าไม่ตอบสนองความต้องการได้เต็มที่ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล การจัดที่พักอาศัย การรับ-ส่งครู เป็นต้น ส่วนความสะดวกสบายในการทำงานก็แทบจะไม่มี เพราะรัฐบาลไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวก แต่สถานที่ราชการได้อย่างเพียงพอ และนโยบายการบริหารงานก็เป็นลักษณะการสั่งการซึ่งในระดับผู้บังคับบัญชา หรือระดับปฏิบัติอาจเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525 : 102) กล่าวว่า แรงจูงใจภายนอกมีความสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความพอใจได้ง่ายขึ้น

1.7 สัมพันธภาพกับผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับ การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ซึ่งทวีป อภิสิทธิ์ (2532 : 23 - 24) กล่าวว่า สัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ย่อมก่อให้เกิดความเครียด ทำให้งานขาดคุณภาพ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ขาดความสำนึกในหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงานได้ ถ้าหากครูขาดสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของฟีเดเลอร์ เชเมอร์ และมอร์ฮาร์ (Fiedler, Chemer and Morhar. 1976 : 36) ที่พบว่า สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บริหาร จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

1.8 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะงานในวิชาชีพครู องค์กรโรงเรียน บุคลากรจะต้องมีการติดต่อประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อทำงานร่วมกัน หากสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานกับบุคคลนั้นไม่ดี ก็จะส่งผลกระทบ ทำให้เกิดความเครียด ทำให้งานขาดคุณภาพ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ขาดความสำนึกในหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบ หากถึงขั้นวิกฤติ จะแสดงพฤติกรรม คือ การลางานบ่อย ๆ ลาป่วย ลากิจ ขาดงาน ทำงานผิดพลาดบ่อย ๆ (ทวีป อภิสิทธิ์. 2532 : 23 - 24) อันเป็นส่วนของการแสดงถึงการเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน

1.9 สัมพันธภาพกับนักเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากสภาพการทำงานของครูต้องอยู่กับนักเรียนทั้งวัน โดยนักเรียนนั้นมีจำนวนมาก และมาจากสภาพครอบครัวที่หลากหลายแตกต่างกัน ในด้านการอบรมเลี้ยงดู จึงมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งพฤติกรรมบางอย่างเป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน เช่น การไม่ตั้งใจเรียน การคุยกันขณะครูสอน การขาดระเบียบวินัย (กิตติ แสงเทียนฉาย. 2531 : 4) เหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของครู ทำให้ผลของการปฏิบัติไม่สูงดังที่คาดหวังไว้ (วัลณี น้อยมณี. 38 - 51) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนจึงไม่ราบรื่น นักเรียนขาดความเคารพเชื่อฟังครูเท่าที่ควร ดังนั้นครูจึงมีความรักความเอ็นดูต่อนักเรียนน้อยลง ส่งผลให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณิ ชูทัย (2532 : 261) ที่พบว่าครูที่มีความเมตตา กรุณา เห็นอกเห็นใจนักเรียน สนใจนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีความยุติธรรม ตลอดจนมีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน ทำให้นักเรียนรักที่จะเรียน และส่งผลให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน และจากการสังเกตของผู้วิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู เมื่อนักเรียนให้ความเคารพรักครู เชื่อฟังคำสั่งสอน คอยทำงานให้ครูบ้างเมื่อมีโอกาสรักก็ย่อมทุ่มเทการสอน เอาใจใส่ต่อนักเรียนมากขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนจึงมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู

2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า สัมพันธภาพกับนักเรียนเป็นตัวพยากรณ์อันดับแรก ที่สามารถทำนายได้ร้อยละ 41.80 แรงจูงใจภายนอกเป็นตัวพยากรณ์อันดับที่สอง สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 51.27 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์อันดับสาม สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 53.12 และตัวพยากรณ์อันดับสุดท้าย คือ สัมพันธภาพกับผู้บริหาร สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 54.20 ส่วนตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรสและแรงจูงใจภายใน ไม่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูได้ จากข้อมูลดังกล่าวอภิปรายได้ดังนี้

2.1 สัมพันธภาพกับนักเรียน สามารถร่วมเป็นตัวพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของครูที่มีต่อนักเรียนนั้นรวมไปถึงทุก ๆ เรื่องของนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความปลอดภัยเกี่ยวกับสวัสดิภาพร่างกายขณะที่นักเรียนอยู่ในบริเวณโรงเรียน การให้ความรู้ในการเรียนการสอนที่จะต้องพัฒนาด้านสติปัญญา การอบรมเรื่องกิริยามารยาททั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ซึ่งถ้าหากมีปัญหาในด้านใดด้านหนึ่งขึ้น บุคคลที่จะต้องรับผิดชอบอันดับแรกคือตัวครูนั่นเอง ซึ่งถ้าหากนักเรียนขาดความเคารพเชื่อฟังครูแล้ว การจะบรรลุผลแห่งการสอนจะเป็นไปได้ยากขึ้น ตัวครูก็จะรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการสอน อันจะเป็นสาเหตุทำให้ครูเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

วัลณี น้อยมณี (2534 : 38 - 51) ที่พบว่า สาเหตุของความท้อแท้ในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร คือ ผลการปฏิบัติงานไม่สูงดังที่ได้ตั้งไว้ นักเรียนมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวและการเรียน นักเรียนไม่มีความตั้งใจในการเรียนและปัญหาด้านระเบียบวินัยของนักเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัญหาดังกล่าวเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ครูเกิดความเครียด ปัญหาของนักเรียนอาจเป็นตัวกำหนดให้เกิดความยุ่งยากทางอารมณ์ การที่จะตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนนั้น บางครั้งครูต้องพยายามอย่างหนักที่จะทำให้ให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจ ครูบางคนต้องการให้นักเรียนรัก พยายามทำตัวให้เป็นเสมือนเพื่อนของนักเรียน แต่ยุทธวิธีแบบนี้ ยนต์ ชุ่มจิตร (2535 : 6) กล่าวว่า ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะนักเรียนต้องการให้ครูเป็นผู้นำและกระทำให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชีวิตของพวกเขามากกว่า แต่ถ้าหากครูเคร่งครัดในกฎระเบียบมากเกินไป ก็อาจจะทำให้นักเรียนต่อต้านได้ จากเหตุผลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนควรอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ไม่เล่นจนเกินไป และก็ไม่เคร่งครัดจนเกินไป จึงจะทำให้หน้าที่หลักของครูคือ สอนเด็กนักเรียนมีประสิทธิภาพ ดังนั้นสัมพันธภาพกับนักเรียนจึงเป็นตัวพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูได้ดีที่สุด

2.2 แรงจูงใจภายนอก สามารถรวมเป็นตัวพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากความต้องการระดับขั้นต้น ยังไม่ได้รับการตอบสนองที่เพียงพอ ซึ่งความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69) คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ที่อยู่อาศัย อาหาร อากาศ น้ำดื่ม เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้ที่มิรายได้ที่ดีเท่านั้นจึงจะตอบสนองตนเองและครอบครัวได้อย่างเพียงพอ แต่ข้าราชการครูนั้นจะได้รับเงินเดือน ผลตอบแทนน้อยกว่าภาคเอกชน ดังจะเห็นได้ว่าครูเป็นอาชีพที่มีหนี้สินมากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2534 : 20) ข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณที่ใช้ในการศึกษาที่รวมไปถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูควรได้รับก็ลดน้อยลงไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 51 - 57) ที่พบว่าสาเหตุของความท้อแท้ของครูประถมศึกษา สังกัดเทศบาลเขตการศึกษาที่ 7 ได้แก่ ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม และวัสดุอุปกรณ์การสอน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่พอเพียง และปราณี เกลิงพล (2527 : 74) ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าปัญหาที่พบมากที่สุดได้แก่ ปัญหาด้านสวัสดิการ เพราะสังคมไทยในปัจจุบัน เศรษฐกิจบีบรัดและค่าครองชีพสูง รายได้จึงเป็นปัจจัยจูงใจในการที่จะกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน แต่ผลการวิจัยอาจไม่สอดคล้องและเป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของเฮิร์ซเบิร์ก (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 56 - 58 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg, 1959) ที่สรุปไว้ว่า แรงจูงใจภายนอกเป็น

เพียงปัจจัยจำนวนที่ทำให้คนดำรงชีวิตอยู่ได้ แต่ไม่สามารถกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในการทำงาน จึงอธิบายได้ว่า เพราะประเทศไทยอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีรายได้ต่ำ เงินเดือนน้อย ไม่เหมือนกับประเทศในแถบยุโรปหรืออเมริกา ที่อาชีพครูมีรายได้สูง

2.3 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากการปฏิบัติงานของครูต้องสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียน ซึ่ง ทศพร มณีศรีจำ (2539 : 20) กล่าวว่า ความรู้สึกพึงพอใจในความสัมพันธ์ในกันและกัน จะช่วยให้ค้นพบวิธีแก้ปัญหาที่น่าพอใจร่วมกัน แต่ละคนมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างกัน มีความเอื้ออารีต่อกัน ให้กำลังใจกัน จะทำให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จ พึงพอใจ อันเป็นตัวการสำคัญที่จะช่วยให้ได้มาซึ่งการทำหน้าที่ดียิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรไม่ดี และจะทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่พอใจในงานได้ (Costley and Todd. 1983 : 206) สอดคล้องกับผลการวิจัยของปราณี เถลิงพล (2527 : 74) ที่ศึกษาพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตัวแปรหนึ่งก็คือปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 190) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาไม่ค่อยราบรื่น เพราะโรงเรียนมีปริมาณงานมาก ระบบการทำงานการบริหารมีความซับซ้อน มีการแบ่งแยกฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งแต่ละฝ่ายก็ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ จึงอาจเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูขาดความสัมพันธ์แบบกันเอง เกิดความห่างเหิน การสื่อสารเป็นทางการขึ้น ทำให้ครูเกิดความไม่มั่นใจและอึดอัดในการทำงาน และอีกประการหนึ่งก็คือ ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่จะนำมาซึ่งความก้าวหน้า และเงินเดือนที่สูงขึ้นมีปริมาณน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ไม่สามารถตอบสนองได้อย่างทั่วถึง ทำให้ครูต้องแข่งขันหรือชิงดีชิงเด่นกันในการทำงานหรืออื่น ๆ จึงทำให้ครูเกิดความไม่ไว้วางใจกัน มีการแตกแยกแบ่งพรรคแบ่งพวก จนทำให้สัมพันธภาพของครูกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี และส่งผลถึงทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

2.4 สัมพันธภาพกับผู้บริหาร สามารถร่วมเป็นตัวพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากครูจะต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหาร และผู้บริหารมีหน้าที่ปกป้องบุคลากรที่อยู่ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในหน่วยงาน (Hazt. 1976 : 4 - 7) ซึ่งถ้าหากผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับผลประโยชน์ความดีความชอบ เจริญก้าวหน้าในการเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่งแล้ว ผู้บริหารก็จะได้รับความรัก ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ชลอ ธรรมศิริ. 2516 : 30) ทำให้ลดปัญหาในการบริหาร และช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (วิจิตร อาวะกุล. 2528 : 170) สอดคล้องกับงานวิจัยของฟิดเลอร์ เชมเมอร์ และมอร์ฮาร์ (Fiedler, Chemer and Morhar. 1976 : 36) ที่พบว่าผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่

มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการทำงาน การบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดี และช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

2.5 เพศ ไม่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพราะว่า ปัจจุบันความแตกต่างของความสามารถในการทำงานระหว่างเพศชายและหญิงจะน้อยลงทุกที เพราะทั้งสองเพศ มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน ความรับผิดชอบต่ออำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานแทบจะไม่แตกต่างกันเลย ดังจะเห็นได้จากบุคลากรในสำนักงานการศึกษา และครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ทั้งชายและหญิง แสดงว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน การรับรู้ต่อสภาพปัญหา และการจัดการกับปัญหา ตลอดจนความคิดเห็น ความรู้สึกต่าง ๆ ในฐานะครูนั้นคล้ายคลึงกัน จึงสรุปได้ว่า ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูชายและหญิงนั้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอนก สงสุวรรณ (2533 : 81) ที่ศึกษาทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ครูชายและครูหญิง มีทัศนคติต่องานและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

2.6 อายุ ไม่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพราะว่าการเริ่มต้นเข้ารับราชการครูของแต่ละบุคคลนั้นไม่เหมือนกัน บางคนกว่าจะเริ่มต้นชีวิตข้าราชการครูได้ก็ใช้เวลานานกว่าที่จะสอบบรรจุได้ แต่บางคนเมื่อสำเร็จการศึกษาก็สามารถสอบบรรจุเข้ารับราชการครูได้ทันที จะเห็นได้ว่า ครูสองคนนี้มีอายุแตกต่างกัน แต่ได้รับประสบการณ์ในการทำงานเท่ากัน จึงทำให้ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน ในขณะเดียวกันเมื่อเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีอายุมากที่ปฏิบัติงานมานานแล้ว กับครูอายุมากที่เพิ่งเข้าทำงาน ก็อาจจะมีความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62 - 68) ที่ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า อายุไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2.7 ประสบการณ์การทำงาน ไม่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพราะการที่ครูมีประสบการณ์ การทำงานในระยะเวลาเท่ากัน แต่อาจจะได้รับการตอบสนองด้านแรงจูงใจภายนอกไม่เท่าเทียมกัน ดังจะเห็นได้จาก ครูที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานพร้อมกัน เมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่งแล้วย้อนกลับมาดูความก้าวหน้าในการทำงาน อาจแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ครูบางคนอาจได้รับการสนับสนุน มีความดีความชอบ จนได้เลื่อนตำแหน่ง ปรับระดับสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว เงินเดือนก็เพิ่มมากขึ้น ในขณะเดียวกัน ครูอีกคนกลับไม่เคยได้รับความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและระดับเป็นไปอย่างเชื่องช้า จนอาจทำให้ครูทั้งสองคนนี้มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้ง ๆ ที่ประสบการณ์การทำงานเท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย

ของ นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 47 - 50) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 แล้วพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของเอนก สงสุวรรณ (2533 : 80) ที่พบว่า ประสบการณ์การทำงานไม่ส่งผลต่อทัศนคติที่มต่องานและเพื่อนร่วมงาน

2.8 สถานภาพการสมรส ไม่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน จากการศึกษครั้งนี้พบว่า ครูส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส รองลงมาคือ สถานภาพโสด ส่วนสถานภาพแยกกันอยู่ เป็นหม้าย และหย่าร้างนั้นมีน้อยมาก และการไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรางค์ เกกิงพล (2527 : 46) ที่ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา ที่พบว่า ครูโสดและครูที่สมรสแล้ว มีปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากข้อสังเกตของผู้วิจัยพบว่า ครูที่ยังโสด ยังไม่มีการหางานครอบครัว ยังไม่ต้องคอยเอาใจใส่บุคคลอื่นมากนัก เพียงรับผิดชอบตนเองเท่านั้น ทำให้ครูโสดมีเวลาที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ แต่ครูโสดก็จะขาดสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ความอดทนในการอยู่ร่วมกับคนอื่นก็มีน้อย ในขณะที่ครูที่สมรสแล้วก็มีการหางานครอบครัวเพิ่มมากขึ้น ต้องคอยเอาใจใส่บุคคลในครอบครัว ทำให้เวลาที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานมีน้อยลง แต่ครูที่สมรสแล้วก็มีสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจและความอดทนในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นก็มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533 : 192) ที่กล่าวว่า ครูที่สมรสแล้วเมื่อมีปัญหาก็สามารถปรึกษาหารือกับครอบครัวได้ ทำให้ลดแรงกดดันในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากข้อคิดเห็นของประภาพรรัตน์ บุรีรัตน์ (2535 : 69) ที่กล่าวว่า คนที่สมรสแล้วอาจมีปัญหาภายในครอบครัว มีปัญหาความยุ่งยากในการจัดแบ่งเวลาให้กับครอบครัวและการทำงาน ทำให้เกิดความกดดันมากกว่าคนโสด อันเป็นผลมาจากความขัดแย้งในครอบครัว ดังนั้นจึงทำให้บุคคลเหล่านี้เกิดความเครียดและนำปัญหาเหล่านี้ไป เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จึงไม่สามารถสรุปได้ว่า สถานภาพการสมรสสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน เพราะสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรางค์ เกกิงพล (2527 : 46) ที่ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งพบว่า ครูโสดและครูที่สมรสแล้ว มีปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.9 แรงจูงใจภายใน ไม่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพราะครูผูกพันตนเองกับจุดประสงค์ของโรงเรียนและวิชาชีพ มีความอดทนต่อสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี มีความภูมิใจและพอใจอย่างยิ่งในความสำเร็จของงานที่ได้กระทำไปแล้ว สนใจและสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525 : 102) ดังจะเห็นได้จากการสร้างผลงานครู

ดีเด่นในสาขาต่าง ๆ ทั้งในระดับเขตและระดับกรุงเทพมหานคร ซึ่งก็มีครูได้รับการประกาศเกียรติคุณเป็นประจำทุกปี อันถือเป็นเกียรติยศ ชื่อเสียง การได้รับการยอมรับในวิชาชีพ และสำนักการศึกษา ก็จัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ วิทยาการที่ทันสมัยให้แก่ครูในสังกัดอยู่เป็นประจำ เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจในการเผยแพร่ความรู้จนสามารถนำไปอบรมนักเรียนของตนได้ ตลอดจนสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่ชุมชนได้ นอกจากนี้กรุงเทพมหานครก็เปิดโอกาสให้ครูได้เพิ่มวิทยฐานะโดยการสำรวจและตอบสนองความต้องการในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอกอยู่เสมอ

3. ผลการศึกษาสมการพยากรณ์ พบว่า สัมพันธภาพกับนักเรียน เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด รองลงมาคือ แรงงูใจภายนอก สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการศึกษาพบว่า สัมพันธภาพกับนักเรียน เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถจัดโปรแกรมเพื่อพัฒนาสัมพันธภาพกับนักเรียนให้แก่ครู ซึ่งเป็นวิธีทางหนึ่งในการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนให้มีความเข้าอกเข้าใจกัน ตลอดจนสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของครูได้

2. ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรปรับปรุงสภาพการณ์ปฏิบัติงานของครู โดยคำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร และสร้างแรงงูใจภายนอก เพื่อยกระดับพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานครต่อไป

3. ผลจากสมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้หาคะแนนทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคลได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรได้มีการวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้กับครูในโรงเรียนสังกัดอื่น เช่น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ โรงเรียนสาธิตในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โรงเรียนในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เป็นต้น

2. ควรมีการวิจัยเรื่องนี้โดยศึกษาตัวแปรทั้งด้านส่วนตัวและด้านการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เช่น รายได้ สุขภาพจิต บุคลิกภาพ ความเครียด เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลศักดิ์ ศรีอรุณ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2528. อัดสำเนา.
- กองวิชาการ สำนักการศึกษา. รายงานสถิติ การศึกษาปี 2525 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักการศึกษา, 2525.
- รายงานสถิติ การศึกษา 2536 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์สำนักการศึกษา, 2536.
- กิตติ แสงเทียนฉาย. การศึกษาระดับความพึงพอใจของครูและสาเหตุในโรงเรียนมัธยมศึกษา
เขตการศึกษาที่ 7. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
2531. อัดสำเนา.
- กิติมา ปรีดีดิลก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2539.
- ✓ ชล่อ ธรรมศิริ. การพัฒนาตนเอง. พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2516.
- ✓ ชลิต พูลศิลป์. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- ชัยยงค์ ขามรัตน์. เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาที่มีต่อการเรียนวิชาเอกสุขศึกษา.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2523. อัดสำเนา.
- ฐานา ธรรมคุณ. ความเครียดของพยาบาลในหอผู้ป่วยหนักและหอผู้ป่วยทั่วไป
อายุรกรรม ศัลยกรรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2532.
อัดสำเนา.
- เตือนใจ ชันดีสิทธิ์. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล
เขตภาคเหนือ สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. ปรินูญานิพนธ์
กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535. อัดสำเนา.
- ทศพร มณีศรีขำ. กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสำหรับครู. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2539.
- ทัศนา บุญทอง. "บุคลิกภาพกับการปฏิบัติวิชาชีพการพยาบาล," เอกสารการสอนชุดวิชา
ประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล หน่วยที่ 1 - 8 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.

ธงชัย สันติวงษ์. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2531.

นิยม ศรีวิเศษ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู

เขตการศึกษา 9. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.

* นกุล ดันตริยงค์. ความคิดเห็นของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ต่อการยกระดับ

มาตรฐานวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

อัดสำเนา. *

บุญชม ศรีสะอาด และนิภา ศรีไพโรจน์. รูปแบบการสอนและวิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย

ที่มีประสิทธิภาพ. มหาสารคาม : โครงการสถาบันวิจัยและพัฒนากการเรียนการสอน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2531.

ประภาพรรัตน์ บุรีรัตน์. "สิ่งที่ทุกคนควรรู้เกี่ยวกับความเครียด," วารสารเนชั่นแนล.

26 (139) : 68 - 72 ; กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2535.

ปราณี เถกิงพล. รายงานการวิจัยปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนใน

ระดับมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาคของประเทศไทย กรุงเทพฯ : ม.ป.ป. 2527.

* ปริญญา ณ วันจันทร์. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู. ปริญญานิพนธ์

กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.

ประภาพรณ สุวรรณ. ทัศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพฯ :

ไทยวัฒนาพานิช, 2520.

พจน์ สะเพียรชัย. "ทิศทางการจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6," ใน

เอกสารรายงานการประชุมสัมมนาสมาคมวิชาชีพครู ครั้งที่ 4. 15 - 26 ; 11 - 13

มกราคม 2528.

พรทิพย์ เกตุรานนท์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ

เขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527.

อัดสำเนา.

พรรณี ชูทัย. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : บริษัท วรวิสาหกิจพิมพ์ จำกัด, 2532.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ :

ฟิวเจอร์ปริน แอนด์ มีเดีย จำกัด, 2535.

* ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา

ในภาคกลาง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา. *

ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526.

ยนต์ ชุ่มจิตร. การพัฒนาครู. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2535.

วัลณี น้อยมณี. ความพึงพอใจและสาเหตุของความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก :
มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2534. อัดสำเนา.

✓ วิจิตร อวาทะกุล. เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

วีระชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2518.

X ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร.
ปรินิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.
อัดสำเนา.

ศักดิ์สิทธิ์ ชัดติยาสุวรรณ. ตัวบ่งชี้ความแตกต่างในการปฏิบัติงานของครูตามแนวการใช้หลักสูตร
ประถมศึกษา 2521. ปรินิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.

ศิริโสภาค บุรพาเดชะ. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

สมจิตร สุคนธสวัสดิ์. กรุงเทพมหานครกับการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยอนุเคราะห์ไทย,
2520.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2528.

1- สมศักดิ์ ชาดิมาลา. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา

ส. วาสนา ประวาลพุกภัย. "ทัศนคติในแง่ของจิตวิทยา," วัตถุประสงค์ศึกษา 2(2) : 1 - 6 ;
กันยายน - ธันวาคม 2524.

สาริณี พงษ์เจริญไทย. ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อทัศนคติต่อการสูบบุหรี่ของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม. หลักการศึกษาจิตวิทยาหลักการสอน. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แพร่พิทยา, 2518.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

โสภณ หาสิตะพันธ์. สถานภาพและความพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสายบริการทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.

สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528. อัดสำเนา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. การศึกษาข้าราชการครูกระทำผิดวินัย กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการกับภาวะหนี้สิน. กรุงเทพฯ : 2534.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

* อารีรัตน์ หิรัญโร. แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา. *

อุบล ภัสระ. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.

✓ เอนก สงสุวรรณ. ทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

Aaron Quinn Sartation et al., Psychology Understanding Human Behavior.

New York : McGraw - Hill Book Co., 1973.

Allport, Gardon W. "The Handbook of Social Psychology," in The Nature of Attitude and Attitude Change. Massachusette : Welsley Publishing Co., 1978.

Barelson, Barnard and Gary A. Stainer. Human Behavior. New York : Harcourt, Brace and World, 1964.

Costley, Dan L. and Ralph Todd. Human Relations in Organizations. 2 nd ed. St. Paul, Minnesota : West Publishing, Co., 1983.

Daniel, Caura M. "Organizational, Genderal and Educational Influences on Work Satisfacton in a Comprehensive Human Services Agency," DAI. 47(2) : 661-A ; August, 1986.

Fiedler, Fred E. and J.E. Garcia. New Approaches to Effective Leadership., Cognitive Resources and Organization Performance. New York : John Wiley and Sons, 1987.

- ✓ Fiedler, Fred E., Martin M. Chomers and Linda Morhan. Improving Leadership Effectiveness : the Leader Match Concept. New York : John Wiley and Sons Inc., 1976.
- Form, William H. Geschweder A. James. "Social Reference Basic of Job Satisfaction : the Case of Mannual Workess," American Sociological Review. 27 : 228 - 237 ; 1962.
- Good. Dictionary of Education. New York : Mograw Hill Book Co., 1973.
- ✓ Hazt, F. Watson. "Positive Teacher Morale : The Principle's Responsibility," NASSP Bulletin. 60 : 4 - 7 ; April, 1976.
- Hurzberg, Frederick and others. The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1959.
- Kendler, Howard H. Basic Psychology. California : W.A. Benjamin Inc., 1974.
- Larzarowitz, R. "Dves Use of Curriculum Change Teachers Attitude Toward Inquiry," Journal of Research in Science Teaching. 547 - 552 ; 1976.
- Lipka, R. and L.R. Goulet "Aging and Experience Related Change in Teacher Attitudes toward the Procession," Educational Research Quarterly. 2 : 1928 ; November, 1976.
- Maslach, Christina, Susan E. Jackson and Richard L. Schawab. Educational Survey. Consulting Psychologists Press, Inc., 1984.
- Maslow, Abraham Harold. Motivation and Personality. 2 nd ed. New York : Harper and Row Inc., 1976.
- Mumford, E. Job Satisfaction. London : Longman, 1972.
- Owens, Robert G. Organizational Behavior in Education. 3rd ed, Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1987.
- ✓ Pfiffner, John M. and Mashall Fels. "The Supervisor of Personal," Human Relations in the Management of Men. New York : Prentice Hall, Inc., 1964.

Rokeach, Milton. Beliefs, Attitudes and Values. San Francisco : Jossey-Bass, Inc., 1970.

Saleh, Shoukry D. and Ctis L. Jay. "Age and Level of Job Satisfaction," Personal Psychology. 17 : 425 - 439 ; Winter, 1964.

Sergiovani, Thomas J. and Fred D. Carver. The New School Executive : A Theory of Administration. 2 nd ed. New York : Harper and Row, 1980.

Shaver, Kelly G. Principles of Social Psychology. Cambridge : Winthrop Publishers, 1977.

Sherif, Caraly W. and Muzafer Sherif. Attitude : Ege Invovement and Change. New York : John Wiley and Sons, 1969.

Thurstone, L.L. "Attitude Can be Measure," in Reading in Attitude Theory and Measurement. p.77. New York : John Wiley and Sons, 1967.

_____. Attitude Measurement. Chicago : Rand Mc Nally and Company, 1970.

Thursstone, L.L. Attitude Measurement. Chicago : Rand Mc Nally and Company, 1970.

Thursstone, "Attitude Can be Measure," in Reading in Attitude Theory and Measurement. p.77. New York : John Wiley and Sons, 1967.

Triandis, Harry C. Attitude and Attitude change. New York : John Wiley and Sons Inc., 1971.

Walker, Elizabeth and others. Dissertation Abstracts International. 732-b ; 1972.

Wilson, Joom and others. "The Influence of Sex, Age Teach Experience and Race on Teacher Perception of School Climate," Education. 104(4) : 1984.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
3. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ ทม 1007/5878

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

12 ธันวาคม 2540

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวจิตทิพย์ ผลานันต์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ ปรินญาณินพนธ์ เรื่อง ตัวแปรที่เกียวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กริทอง

ประธาน

อาจารย์ทัศนาก ทอภักดี

กรรมการ

สิ่งที่ินิสิตไคร่ขอความอนุเคราะห์คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือจากโรงเรียนในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยขอให้ครูผู้สอนในโรงเรียน ประถมศึกษาตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2541 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปรินญาณินพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่ินิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักการศึกษา (กองวิชาการ โทร. 4372047)

ที่ กท 3004/30287

วันที่ 26 ธันวาคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการเขตและหัวหน้าสำนักงานเขตสาขา

ด้วย นางสาวจิตหทัย ผลนันทน์ นิสิตชั้นปริญญาโท ภาควิชาครุศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร “ ซึ่งจะต้องรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนทุกโรงเรียน ในสำนักงานเขตของท่าน

สำนักการศึกษา ขอความร่วมมือจากท่านในการอนุญาตให้ นางสาวจิตหทัย ผลนันทน์ ได้ทำการเก็บข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และกรุณาแจ้งผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียนทราบ และให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นายชัยวิทย์ จิตเมตตา)

รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสำนักการศึกษา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

12 ธันวาคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในงานวิจัย

เรียน ท่านผู้บริหารโรงเรียน

ด้วยดิฉัน นางสาวจิตหทัย ผลานันต์ กำลังทำปริญญานิพนธ์เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

จึงใคร่ขอเรียนเชิญคณะครูในโรงเรียนของท่านเป็นหนึ่งในกลุ่มครูที่ให้ข้อมูลสำคัญ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์เกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานของครูกรุงเทพมหานครต่อไป
ขอขอบพระคุณที่ท่านได้กรุณาสละเวลาและให้ข้อมูลมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(จิตหทัย ผลานันต์)

(กรุณาตอบแบบสอบถามและส่งคืน ภายในวันที่ 26 ธันวาคม 2540 ขอขอบคุณ)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกต้องหรือผิด คำตอบทุกข้อเป็นคำตอบตามความคิดเห็น ความรู้สึกของแต่ละบุคคล และตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน จึงมีอิสระที่จะตอบโดยไม่ต้องคำนึงถึงหลักวิชาการ หรือความรู้สึกของผู้อื่น

2. ความหมายของคำที่ใช้ในแบบสอบถาม

คำว่า “ผู้บริหาร” หมายถึง อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ

3. แบบสอบถามชุดนี้ มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

ตอนที่ 4 แบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

แบบสอบถาม ตอนที่ 2-4 ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ก่อนตอบคำถาม ขอความกรุณาจากท่านอ่านข้อความและพิจารณาอย่างละเอียดแล้วจึงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือ เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ที่ตรงกับ ความคิด ความรู้สึก หรือสภาพความเป็นจริงที่ท่านกำลังประสบอยู่ในปัจจุบันโปรดตอบทุกข้อ

4. ข้อมูลในแบบสอบถามนี้ ใช้สำหรับการศึกษาวิจัย จะไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของท่านแต่อย่างใด ขอได้โปรดตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบการศึกษาต่อไป

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง
ซึ่งตรงกับลักษณะของท่าน ตามความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู.....ปี

4. สถานภาพการสมรส

() โสด

() คู่

() หม้าย

() หย่าร้าง

() แยกกันอยู่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านโดยพิจารณาว่า

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด หรือแทบจะไม่ตรงเลย

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ท่านมีโอกาสดำเนินงานที่ท้าทายเพื่อนร่วมงาน		✓			

0 หมายความว่า ท่านมีโอกาสดำเนินงานที่ท้าทายเพื่อนร่วมงานมาก

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
แรงจูงใจภายใน						
1.	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย..					
2.	ท่านพอใจที่ผลงานของท่านนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน.....					
3.	ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งได้รวดเร็วกว่าเพื่อนร่วมงานในรุ่นเดียวกัน.....					
4.	โรงเรียนในสังกัดของท่านเปิดโอกาสให้ครูก้าวหน้าได้น้อยกว่าโรงเรียนในสังกัดอื่น.....					
5.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับ					
6.	เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำด้านการปฏิบัติงานจากท่าน.....					
7.	ท่านได้รับผิดชอบงานที่สำคัญของโรงเรียน.....					
8.	บุคลากรอื่นก้าวทำงานในความรับผิดชอบของท่าน.....					
แรงจูงใจภายนอก						
9.	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม.....					
10.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่.....					
11.	โรงเรียนของท่านมีบริการอาหารกลางวันและน้ำดื่มให้ครูโดยเฉพาะ.....					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
12.	โรงเรียนของท่านมีเครื่องใช้สำนักงานที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไว้บริการครูอย่างเพียงพอ.....					
13.	ท่านได้รับความสะดวกในการขอใช้สื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสอน.....					
14.	โรงเรียนของท่านมีสถานที่ที่จะให้นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมอย่างเพียงพอ.....					
15.	โรงเรียนของท่านมีเสียงดังรบกวน.....					
16.	โรงเรียนของท่านมีกลิ่นรบกวน.....					
17.	โรงเรียนของท่านร้อนอบอ้าว....					
18.	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน....					
19.	โครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนสนองความต้องการของครู.....					
20.	โครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนสนองความต้องการของนักเรียน.....					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิด และความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน โดยพิจารณาว่า

จริงที่สุด หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านบ้าง

ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

หรือแทบจะไม่ตรงเลย

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหาร					✓

0 หมายถึงว่า ท่านแทบจะไม่ได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารเลย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	<u>สัมพันธภาพกับผู้บริหาร</u>					
1.	ผู้บริหารไม่ส่งเสริมผลงานของท่าน.....					
2.	ผู้บริหารให้กำลังใจท่านในการปฏิบัติงาน.....					
3.	ผู้บริหารชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน.....					
4.	ท่านได้รับความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวจากผู้บริหาร.....					
✓ 5.	ผู้บริหารไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับท่าน.....					
✓ 6.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน.....					
✓ 7.	ผู้บริหารขาดความสัมพันธ์อันดีกับท่าน.....					
8.	ท่านให้ความร่วมมือในนโยบายของผู้บริหาร.....					
✓ 9.	ท่านไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม..					
10.	ท่านไม่เห็นด้วยกับวิธีการบริหารงานของผู้บริหาร.....					
✓ 11.	ท่านพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้บริหารแม้ไม่ได้รับการขอร้อง.....					
12.	ท่านแสดงเจตนาเพื่อขอปฏิบัติ					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
✓13.	ท่านชื่นชมการปฏิบัติงานของผู้บริหาร.....					
✓14.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีที่ท่านพยายามปฏิบัติตาม.....					
15.	ท่านปฏิบัติตามคำสั่งผู้บริหารทันทีที่ได้รับ.....					
✓16.	ท่านไม่ใส่ใจคำแนะนำของผู้บริหาร.....					
	<u>สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน</u>					
✓17.	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากครูทุกคนด้วยความเต็มใจ.....					
✓18.	ท่านมีอุปสรรคในการประสานงานกับครูในโรงเรียน.....					
19.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในทุกเรื่อง.....					
20/	ท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง.....					
✓21.	เพื่อนร่วมงานสับสนุนให้ท่านได้รับความก้าวหน้าด้วยความจริงใจ.....					
22.	เพื่อนร่วมงานช่วยแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของท่าน.....					
✓23.	เพื่อนร่วมงานบางคนไม่มีความเป็นมิตรต่อท่าน.....					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
24.	ท่านเห็นว่าในโรงเรียนมักมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก.....					
25.	ท่านรู้สึกว่ในหมู่เพื่อนร่วมงานมักมีการชิงดีชิงเด่นกัน.....					
26.	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน.....					
27.	ท่านรู้สึกว่ท่านถูกเพื่อนร่วมงานบางคนคอยซ้ำเติมเมื่อทำงานผิดพลาด.....					
<u>สัมพันธภาพกับนักเรียน</u>						
28.	ท่านให้ความรักความเอ็นดูแก่นักเรียน.....					
29.	ท่านเบื่อหน่ายนักเรียน.....					
30.	ท่านช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาได้ไม่เต็มที่.....					
31.	ท่านพยายามอบรมกิริยามารยาทแก่นักเรียนเมื่อมีโอกา.....					
32.	ท่านพยายามให้ความรู้แก่นักเรียนเมื่อมีโอกา.....					
33.	นักเรียนนำดอกไม้หรือบัตรอวยพรมาเคารพท่านในวันสำคัญต่าง ๆ.....					
34.	นักเรียนไม่ให้ความเคารพท่าน..					
35.	นักเรียนไม่เชื่อฟังคำสั่งสอนของท่าน.....					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
36.	นักเรียนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของท่าน.....					
37.	นักเรียนเข้ามาทำงานให้ท่านในโอกาสต่าง ๆ แม้ไม่ได้ขอร้อง..					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

ก. ด้านความคิด

คำชี้แจง

เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน โดยพิจารณาว่า

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยมากที่สุด

เห็นด้วย หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยมาก

ไม่แน่ใจ หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะเห็นด้วยบ้าง

พอสมควร

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านในลักษณะไม่เห็นด้วย

มาก

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นในลักษณะไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
0	ครูเป็นอาชีพที่สร้างคุณประโยชน์แก่สังคม	✓				

0 หมายความว่า ท่านคิดว่าครูสร้างคุณประโยชน์แก่สังคมมากที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ความคิด					
1.	การปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่ เหมาะสมกับความถนัดของท่าน					
2.	ครูสังกัด กรุงเทพมหานคร มี ภาระงานมากกว่าครูสังกัดอื่น...					
3.	งานเอกสารบางอยู่เป็นการ เพิ่มภาระให้ครูโดยไม่จำเป็น....					
4.	การดำเนินงานโครงการส่วน ใหญ่ของโรงเรียนไม่มีอุปสรรค					
5.	ท่านไม่มีเวลาตรวจงานของ นักเรียนอย่างละเอียด.....					
6.	การนำนักเรียนไปอยู่ค่ายพัก แรมเป็นเรื่องยากลำบากสำหรับ ท่าน.....					
7.	การนำนักเรียนออกไปร่วม กิจกรรมภายนอกโรงเรียนไม่ เป็นความยากลำบากสำหรับ ท่าน.....					
8.	การใช้สิทธิในการลางานอย่าง เต็มที่ เป็นเรื่องที่ควรทำ.....					
9.	นักเรียนขาดความพร้อมในการ เรียน.....					
10.	ควรมีกิจกรรมกระชับความ สัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน.....					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
11.	ครูต้องอยู่เวรยามด้วยตนเอง อย่างเคร่งครัด.....					

ข. ด้านความรู้สึก

คำชี้แจง

เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน โดยพิจารณาว่า

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

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานในแต่ละวัน			✓		

0 หมายถึงว่า ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานในแต่ละวันพอสมควร

6. การปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้สอนนักเรียน					
2.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงาน เอกสารบางอย่าง.....					
3.	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นที่มาถึง โรงเรียนสาย.....					
4.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายในการ ดำเนินโครงการของโรงเรียน.....					
5.	ท่านรู้สึกไม่พอใจที่ชุมชนยังขาด ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ ครู.....					
6.	ท่านชอบผลิตสื่อการสอนใช้เอง..					
7.	ท่านรู้สึกท้อถอยเมื่อมีปัญหาใน การทำงาน.....					
8.	ท่านรำคาญนักเรียนที่ไม่เชื่อฟัง.					
9.	ปัจจุบันท่านจำใจทำงานในแต่ละ วันให้ผ่าน ๆ ไป.....					
10.	ท่านยินดีไปอยู่ค่ายพักแรมลูกเสือ/ ยุวกาชาด.....					
11.	ท่านชอบนำนักเรียนเข้าร่วม กิจกรรมของโรงเรียน.....					
12.	ท่านเบื่อกับที่ต้องมาอยู่เวรยาม.....					

ค. ด้านพฤติกรรม

คำชี้แจง

เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรม
ที่แท้จริงของท่าน โดยพิจารณาว่า

- เป็นประจำ หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านทำเป็นประจำ
 บ่อยครั้ง หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ท่านทำเกือบเป็นประจำ
 บางครั้ง หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างไม่บ่อยนัก
 นาน ๆ ครั้ง หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้ง
 น้อยครั้งที่สุด หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้งมากจนเกือบ
 ไม่ตรงเลย

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	เป็น ประจำ	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยครั้ง ที่สุด
0	ท่านเสนอโครงการของตนเองต่อ ผู้บริหาร				✓	

0 หมายความว่า ท่านเสนอโครงการของตนเองต่อผู้บริหารน้อยครั้ง

ข้อที่	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยครั้งที่สุด
	พฤติกรรม					
1.	วิชาที่ท่านสอนไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน.....					
2.	ท่านได้รับมอบหมายให้สอนในชั้น/วิชาที่ท่านไม่มีความถนัด.....					
3.	ท่านมาถึงโรงเรียนก่อน 7.30 น.					
4.	ท่านลางาน.....					
5.	ท่านทำงานในแต่ละวันอย่างเต็มความสามารถ.....					
6.	ท่านใช้สื่ออุปกรณ์ในการสอน.....					
7.	ท่านเขียนบันทึกการสอน.....					
8.	ท่านไม่ได้ตรวจงานของนักเรียนอย่างละเอียด.....					
9.	ท่านรับอาสาดำเนินโครงการของโรงเรียน.....					
10.	ท่านไปร่วมงานของชุมชน.....					
11.	ท่านทำโทษนักเรียนที่ไม่เชื่อฟัง.....					
12.	ท่านหลีกเลี่ยงการไปอยู่ค่ายพักแรมลูกเสือ/ยุวกาชาด.....					
13.	ท่านสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน.....					
14.	ท่านมาอยู่เวรยามด้วยตนเองอย่างเคร่งครัด.....					

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. อาจารย์พรณพิศ วาณิชการ

ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2. อาจารย์ไพศาล อันประเสริฐ

ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทศพร มณีศรีจำ

ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ภาคผนวก ข

- 1. ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**
- 2. ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน**
- 3. ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน**

ตาราง 6 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามแรงงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ค่า t
1	3.06
2	2.00
3	4.18
4	3.58
5	5.63
6	2.23
7	4.84
8	3.24
9	4.16
10	6.85
11	7.92
12	7.33
13	4.22
14	2.24
15	2.42
16	6.83
17	7.30
18	6.63
19	2.10
20	2.62

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงงใจในการปฏิบัติงาน = 0.8270

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน
ของครู

ข้อ	ค่า (t)	ข้อ	ค่า (t)
1	5.67	18	2.99
2	6.17	19	2.55
3	4.69	20	3.31
4	2.07	21	5.02
5	4.08	22	2.67
6	2.12	23	3.34
7	3.41	24	3.66
8	3.04	25	3.65
9	4.90	26	2.00
10	5.96	27	4.11
11	3.44	28	1.91
12	2.32	29	1.96
13	3.16	30	2.00
14	4.66	31	2.02
15	2.13	32	3.81
16	2.21	33	3.87
17	4.04	34	3.30

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน = 0.8671

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายข้อ ของแบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

ข้อ	ค่า (t)	ข้อ	ค่า (t)
1	3.67	20	5.26
2	2.48	21	4.13
3	2.45	22	4.00
4	1.96	23	4.86
5	4.31	24	4.49
6	2.43	25	2.37
7	2.71	26	2.25
8	3.71	27	2.16
9	2.12	28	2.25
10	3.37	29	2.11
11	2.95	30	1.99
12	4.07	31	2.71
13	3.38	32	4.22
14	3.10	33	1.85
15	4.97	34	3.72
16	2.78	35	2.00
17	2.43	36	2.01
18	5.28	37	4.01
19	5.91		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน = 0.8278

ตาราง 9 แสดงรายชื่อโรงเรียนตามโซนการศึกษาและขนาดโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร และจำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

โซนการศึกษา	ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง จำนวน (คน)		รวม
			ชาย	หญิง	
1.	ใหญ่	วัดสร้อยทอง สวนลุมพินี	13	20	33
	กลาง	วัดสระบัว ปทุมวัน	8	16	24
	เล็ก	วัดสุทัศน์ วัดใหม่อมตรส	4	15	19
	รวม		25	51	76
2.	ใหญ่	ชุมชนหมู่บ้านพัฒนา	19	39	58
	กลาง	วัดคลองเตย	11	16	27
	เล็ก	วัดบางโคล่นอก	2	4	6
	รวม		32	49	81
3.	ใหญ่	วัดเสมียนนารี การเคหะ ท่าทราย	16	21	37
	กลาง	ประชาชนอุทิศ	6	12	18
	เล็ก	ออเงิน บ้านบัวมด	4	4	10
	รวม		28	37	65
4.	ใหญ่	สุเหร่าทรายกองดิน	2	10	12
	กลาง	รักดินราเศรษฐ์	1	6	7
	เล็ก	บ้านหนองระแหง บึงขวาง กลางคลองสอง	2	21	23
	รวม		5	38	43
5.	ใหญ่	วัดกระทุ่มเสือปลา	13	22	35
	กลาง	สุเหร่าทางควาย	6	10	16
	เล็ก	คลองปักหลัก กษเผือก อนุสรณ์	8	14	22
	รวม		27	46	73

ตาราง 9 (ต่อ)

โครงการ ศึกษา	ขนาด โรงเรียน	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง จำนวน (คน)		รวม
			ชาย	หญิง	
6.	ใหญ่	วัดยาง	4	14	18
	กลาง	วัดมะลิ	5	15	20
	เล็ก	วัดบางขุนนนท์ วัดพระยาทำ	3	5	18
	รวม		12	44	56
7.	ใหญ่	วัดนางนอง	4	15	19
	กลาง	คลองพิทยาลงกรณ์	4	12	16
	เล็ก	วัดบัวผัน	2	6	8
	รวม		10	33	43
8.	ใหญ่	วัดชัยฤทธยมาลา	10	14	24
	กลาง	วัดพิบูล คลองบางพรหม	14	14	28
	เล็ก	กระโจมทอง คลองตันไทร วัดเกาะ	9	12	21
	รวม		33	40	73
	รวมทั้งหมด		172	344	516

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวจิตหทัย	ชื่อสกุล	ผลานันต์
วัน เดือน ปีเกิด	11 ตุลาคม 2511		
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	61/17 หมู่ 7 หมู่บ้านสง่าเมืองทอง ถนนคลังชั้น - สุพรรณบุรี ตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 11110		
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	อาจารย์ 1 ระดับ 4		
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ เขตคลังชั้น กรุงเทพมหานคร		
ประวัติการศึกษา			
พ.ศ. 2524	ประกาศนียบัตรประถมศึกษา จากโรงเรียนเมืองเดช อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี		
พ.ศ. 2527	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนเดชอุดม อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี		
พ.ศ. 2530	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (แผนกวิทยาศาสตร์) จากโรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช จังหวัดอุบลราชธานี		
พ.ศ. 2534	การศึกษาระดับบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 2 (การประถมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร		
พ.ศ. 2541	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร		

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
ชิดหทัย ผลานันต์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว
มีนาคม 2541

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปร 2 ด้าน คือ ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็นแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ส่วนตัวแปรด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้บริหาร สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพกับนักเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2540 จำนวน 516 คน เป็นเพศชาย 172 คน และเพศหญิง 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า

1. เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก สัมพันธภาพกับผู้บริหาร สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพกับนักเรียน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานภาพการสมรส มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู เรียงลำดับจากส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ สัมพันธภาพกับนักเรียน แรงจูงใจภายนอก สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ซึ่งตัวแปรทั้งสี่นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 54.21
3. สมการที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

3.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 25.2525 + 1.3652 (X_9) + .4002 (X_6) + .3137 (X_8) + .2344 (X_7)$$

3.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .4915 (X_9) + .1830 (X_6) + .1352 (X_8) + .1452 (X_7)$$

VARIABLES RELATED TO ATTITUDE TOWARDS TASK OF TEACHERS IN THE
PRIMARY SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

AN ABSTRACT
BY
CHIDHATHAI PHALANUNT

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master of
Education degree in Guidance and Counseling Psychology
at Srinakharinwirot University
March 1998

The purpose of this research was to study variables related to attitude towards task of teachers in the primary schools of Bangkok Metropolitan Administration. Two groups of variables studied were variables of work relationship. Variables of personal data include sex, age, work experience and work motivation, which was divided into internal and external motivation. Variables of work relationship include relationship with executives, relationship with fellow workers and relationship with students. The subjects were 516 teachers : 172 males and 344 females teaching in the primary schools under Bangkok Metropolitan Administration in the academic year 1997. The research instrument was the questionnaire on variables related to teachers' attitude towards task. The Pearson Product Moment Correlation and the Multiple Regression Analysis were used to analyze the data.

The results were as follows :

1. There were significantly relationship between the teachers' attitude towards task and the variables of sex, age, work, experience, internal motivation, external motivation, relationship with fellow workers and relationship with students at .05 level, but there was no significantly relationship between the teacher' attitude wotards task and marital status.

2. The variables that could predicted the teachers' attitude towards task were significantly relationship with students, external motivation, relationship to fellow workers and relationship with executives. All of them could jointly explained the variance of the teachers' attitude towards task.

3. The result indicated that the following equations proved to be significantly predicted of teachers' attitude towards task at .05 level.

- 3.1 In term of raw score :

$$\hat{Y} = 25.2525 + 1.3652 (X_9) + .4002 (X_6) + .3137 (X_8) + .2344 (X_7)$$

- 3.2 In term of standard score :

$$Z = .4915 (X_9) + .1830 (X_6) + .1352 (X_8) + .1452 (X_7)$$