

๑๕๒. ๑๑๐ ๖

๗ ๘๙๖๗

๙. ๓

ทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ
ที่มีต่องาน และเพื่อนร่วมงาน

ปริญญาโท

ของ

เอนก สงสุวรรณ

๑๓ พ.ย. ๒๕๓๓

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

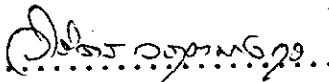
กุมภาพันธ์ ๒๕๓๓

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

171048

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

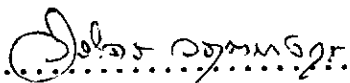
.....  ประธาน

(รศ. ดร. วิจิตร วรตบงกูร)

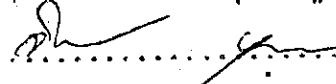
.....  กรรมการ

(ผศ. จิราภรณ์ บุญส่ง)

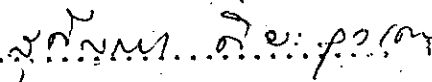
คณะกรรมการสอบ

.....  ประธาน

(รศ. ดร. วิจิตร วรตบงกูร)

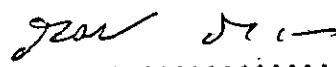
.....  กรรมการ

(ผศ. จิราภรณ์ บุญส่ง)

.....  กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผศ. สุกัญญา ดิยะสุวรรณ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ. สมพร บัวทอง)

วันที่ 5 เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาให้คำแนะนำและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รศ.ดร.วิจิตร วรุตบางกูร และผศ.จิราภรณ์ บุญส่ง ที่ได้กรุณารับเป็นที่ปรึกษา ผศ.สุกัญญา คิยะสุวรรณ ได้ให้ความกรุณาเป็นกรรมการ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และกิ่งอำเภอ ในจังหวัดสมุทรปราการ ตลอดจน ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ และครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่ได้อำนวยความสะดวกช่วยเหลืออย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นอกจากนี้ผู้วิจัย ยังได้รับความช่วยเหลือ และคำแนะนำในการตรวจแบบสำรวจเป็นอย่างดีจาก รศ.ดร.ประชุม รอดประเสริฐ ผศ.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษา ชลิตา สีทอง อาจารย์ผ่องศรี ปานเจริญ และ อาจารย์มาลี อาสาเสนีย์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

คุณค่า และประโยชน์ จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็น เครื่องบูชาพระคุณ คุณพ่อคุณแม่ ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

เอนก สงสุวรรณ

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	บทบาทของครูต่อการศึกษา	10
	การพัฒนาคุณภาพครู	27
	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	29
	ทักษะของครูที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน	33
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	41
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	43
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	44
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	47
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	49
	วิธีจัดการห้กับข้อมูล	49

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
การวิเคราะห์ข้อมูล	56
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	77
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	77
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	78
การเก็บรวบรวมข้อมูล	78
การวิเคราะห์ข้อมูล	78
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
สรุปผลการวิจัย	82
อภิปรายผล	83
ข้อเสนอแนะ	90
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	102
ประวัติย่อของผู้วิจัย	138

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนและร้อยละของแบบสำรวจที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูปฏิบัติ การสอน	53
2	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามอายุราชการ วุฒิ เพศ และขนาดโรงเรียน	54
3	ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านทักษะของข้าราชการครูที่มีผลงาน	57
4	ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านทักษะของข้าราชการครูที่มีต่อ เพื่อนร่วมงาน	60
5	เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สมุทรปราการ ที่มีผลงานและเพื่อนร่วมงาน	64
6	เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สมุทรปราการ ที่มีผลงานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุราชการ	66
7	เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สมุทรปราการ ที่มีผลงานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	68
8	เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สมุทรปราการ ที่มีผลงานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ	70
9	เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สมุทรปราการ ที่มีผลงานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	72
10	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนทักษะที่มีผลงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน	74

11	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาด ต่างกัน	75
12	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในด้านทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	76
13	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน	113
14	เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สมุทรปราการ ที่มีต่องาน จำแนกตามตำแหน่ง	114
15	เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สมุทรปราการ ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่ง	116
16	เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สมุทรปราการ ที่มีต่องาน จำแนกตามอายุราชการ	119
17	เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สมุทรปราการ ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุราชการ	121
18	เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สมุทรปราการ ที่มีต่องาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	124
19	เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สมุทรปราการ ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	126
20	เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สมุทรปราการ ที่มีต่องาน จำแนกตามเพศ	129
21	เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สมุทรปราการ ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ	131

22	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบค่าความแตกต่างของทักษะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีผลงาน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน	134
23	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบค่าความแตกต่างของทักษะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนก ตามขนาดโรงเรียน	135
24	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ทักษะของข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานด้านสัมพันธภาพภายในกลุ่ม	136
25	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ทักษะของข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานด้านความมีหัวใจของเพื่อนร่วมงาน	137

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการสร้างสมาชิกของสังคมให้มีคุณลักษณะที่ประเทศชาติต้องการ การประถมศึกษาเป็นการศึกษามีความสำคัญต่อประชาชนและประเทศชาติอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการศึกษาภาคบังคับที่รัฐพยายามจัดการศึกษาให้ประชาชนอย่างทั่วถึง เพื่อวางรากฐาน การพัฒนาคนได้จำนวนมากโดยไม่จำกัดชั้นวรรณะ ก่อให้เกิดเอกภาพภายในชาติ (ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์. 2519 : 10) การประถมศึกษาจึงมุ่งส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับความรู้และพัฒนาการขั้นมูลฐานที่จะนำไปสู่การเรียนรู้และการปฏิบัติในระดับสูงขึ้น นักเรียนจะได้รับการหล่อหลอมคุณลักษณะ การปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยมที่ดีงาม ตลอดจนฝึกการเผชิญและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยเหตุผล ให้สามารถเติบโตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข เป็นกำลังของชาติอย่างสมภาคภูมิ (มานพ ภาสกรวิไลธรรม. - 2520 : 2)

โรงเรียนประถมศึกษาจะดำเนินงานตามเป้าหมายได้นั้น ย่อมต้องขึ้นอยู่กับบุคคลหลายฝ่าย แต่ที่สำคัญมากที่สุด คือ ผู้บริหาร และครู (ปิญญู สาธร. 2519 : 155) ผู้บริหารเป็นหลักของการดำเนินงานในโรงเรียน ผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับงานทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่แผนนโยบายการศึกษา การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ตลอดจนการตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการ เพื่อให้การศึกษาในความรับผิดชอบมีประสิทธิภาพสูงสุด (วิจิตร ศรีส้าน. 2519 : 16)

ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลต่อคุณภาพของการศึกษาเป็นอย่างมาก การเรียนการสอนจะบรรลุเป้าหมายและเกิดผลดีนั้นขึ้นอยู่กับครูเป็นสำคัญ (อารี สัตถ์ทวี. 2516 : 27) เพราะครูเป็นผู้ใกล้ชิดเด็กมากที่สุด เป็นผู้ที่จะต้องถ่ายทอดความรู้ ค่านิยม คุณธรรมและวัฒนธรรม

อันดีให้แก่เยาวชนของชาติโดยตรง จะนับถ้าโรงเรียนมีผู้บริหาร และครูที่มีคุณภาพย่อมส่งผลดีต่อเด็ก ต่อคุณภาพของการศึกษา นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานและระบบบริหารงานโดยส่วนรวม อีกด้วย

ครูที่ดีจะเป็นผู้มีน้ำใจอันดี ความมีน้ำใจของครูสามารถเห็นได้จากการแสดงออก หรืออุปนิสัย ของครูที่มุ่งสั่งสอนอบรมศิษย์ด้วยความตั้งใจและเต็มใจ โดยมีได้หวังผลตอบแทนใด ๆ อุทิศเวลาและ สละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของศิษย์ ไม่ปิดบังอำพรางความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ประารถนา ให้ศิษย์มีความเจริญก้าวหน้า ครูที่ดีจะวางตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงความรัก ห่วงใยและเข้าใจ ในตัวศิษย์ สนับสนุน เป็นกำลังใจเสมอ ครูที่ดีจะวางตนสมเกียรติของครู ประพฤติตนอยู่ในกรอบแห่ง วัฒนธรรมอันดี มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับทุกคน มีความซื่อสัตย์ยุติธรรมและศรัทธาในวิชาชีพครู (จิตรนาถ กิริติเสวี. 2516 : 10) ฉะนั้นการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถของความเป็นครู มีน้ำใจและศรัทธาใน วิชาชีพครูจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก หากโรงเรียนมีครูที่มีคุณลักษณะดังกล่าวอยู่ในโรงเรียน ก็ย่อมเกิด ประโยชน์ต่อความเจริญงอกงามของเด็ก บรรยากาศการเรียนการสอนอบอุ่นน่าศึกษาเล่าเรียน และ การดำเนินงานในโรงเรียนก็ราบรื่นด้วยดี

ปัจจุบันข้าราชการครูมักถูกวิจารณ์ในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพในการสอนและจริยธรรม อยู่เสมอ สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการผลิตครูในปัจจุบัน ทำให้ภาพพจน์ของข้าราชการครูใน การเป็นปูชนียบุคคลลดน้อยลง ทำให้มีการวิพากษ์วิจารณ์ว่าคุณภาพของครูด้อยลง ดังจะเห็นได้จาก บทความทางวิชาการในวารสาร หนังสือพิมพ์ และยังมีปรากฏในผลการวิจัยต่าง ๆ อยู่เสมอมา (จำลอง เวชอุไร. 2523 : 1 - 2) ได้มีการวิเคราะห์กันถึงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อปริมาณ และคุณภาพของข้าราชการครูนั้น) ว่าจะมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จะเห็นได้ว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีรายได้น้อย จำเป็นต้องแสวงหารายได้พิเศษเพื่อการดำรงชีพและปลดเปลื้อง ภาระหนี้สิน จึงหันไปให้ความสนใจต่อการหารายได้พิเศษอื่น ๆ มากขึ้น เช่น การเปิดสอนกวดวิชา การค้าขายสินค้า หรือประกอบอาชีพที่สอง หรือมีเจตนาที่มุ่งศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ ซึ่งจะช่วยให้ได้รับ เงินเดือนสูงขึ้น การค้นรันทดงกล่าวนี้ทำให้คุณภาพการดำเนินงานในวิชาชีพครูเริ่มเสื่อมลง ความรับผิดชอบและ

ความเสี่ยสละของครูลดน้อยลง สังคมขาดความเชื่อถือในตัวครู (คณะกรรมการวางแผนฐานปฏิรูปการศึกษา. 2518 : 138 - 139) นอกจากนี้ยังมีสาเหตุมาจากการผลิตครูในระยะหลังนี้ในด้านปริมาณจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถควบคุมดูแลในเรื่องคุณภาพได้ทั่วถึง (กรมการฝึกหัดครู. 2519 : 4)

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการก็ประสบปัญหาที่เกี่ยวกับข้าราชการครูอยู่มาก ปัญหาเหล่านั้นสะท้อนออกมาในรูปต่าง ๆ กัน เช่น ครูไม่พอใจที่จะทำงานอยู่ในโรงเรียนเดิม มักจะขอย้ายไปละจำนวนมากด้วยเหตุผลที่ไม่สมควร การแตกความสามัคคี มีการแบ่งกันเป็นพรรคเป็นพวก เกิดความขัดแย้งกันในการทำงาน เป็นภาระที่ผู้บริหารระดับโรงเรียนและผู้บริหารระดับสูงจะต้องไถ่เกลี่ยและแก้ปัญหา ในแต่ละปีสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการได้รับการร้องเรียนกล่าวโทษระหว่างข้าราชการครูด้วยกัน ทั้งในเรื่องบกพร่องในหน้าที่ ทุจริตต่อหน้าที่ และการกลั่นแกล้งกันและกัน ซึ่งต้องจัดตั้งกรรมการทำการสืบสวนสอบสวนเสมอ ๆ ในปี 2530 มีเรื่องที่จะต้องสอบสวนจากการร้องเรียนถึง 104 เรื่อง (ฝ่ายนิติกร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ปี 2530) และยังต้องพิจารณาการขอย้ายสถานศึกษาถึง 224 คน (สถิติปี 2530 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ) นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการไม่อุทิศตนให้แก่การทำงานอย่างแท้จริง ขาดความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง ไม่ให้ความร่วมมือต่อเพื่อนร่วมงาน เบียดบังเวลาราชการ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนในโรงเรียนอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประถมศึกษาของจังหวัดลดลงจากปี 2528 เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์ของกรมวิชาการแล้วผลการจัดการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพอใจ ลำดับที่ของคะแนนรวมทุกกลุ่มประสบการณ์เปลี่ยนแปลงไปในทางลดลงอย่างเห็นได้ชัด โรงเรียนที่ถูกจัดลำดับที่ในลำดับท้าย ๆ ก็กระจายอยู่ในทุกอำเภอ (หน่วยศึกษาพิเศษ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ. 2530 : 232 - 235) น่าที่ผู้บริหารการศึกษาควรจะต้องทบทวนนโยบายการบริหารการศึกษาของจังหวัด และดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพทางการศึกษาอย่างรีบด่วน

การปรับปรุงคุณภาพการประถมศึกษาของจังหวัดสมุทรปราการ ควรมุ่งประเด็นที่การปรับปรุงคุณภาพของข้าราชการครูเป็นสำคัญ เพื่อให้ครูมีวิญญานของการเป็นครูที่ดี มีอุดมการณ์และศรัทธาในวิชาชีพครู มีสมรรถภาพในการสอนและการทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างราบรื่น ผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะดังกล่าวนั้น ควรจะมีการศึกษาวิจัยทัศนะของครูที่มีต่องาน และเพื่อนร่วมงานเสียก่อน เพื่อให้สามารถมองเห็นทัศนะอันเกิดจากฝ่ายครูอย่างชัดเจน ซึ่งสามารถนำข้อมูลไปประกอบการพิจารณาแก้ไขจุดที่บกพร่อง ปรับปรุงระบบงานและการบริหารงาน และสัมพันธภาพระหว่างครูให้ดีขึ้น เมื่อครูมีความรักความศรัทธาในงานและเพื่อนร่วมงานแล้ว การพัฒนาทางด้านสมรรถภาพทางการสอนและวินัยก็จะง่ายขึ้น และจะส่งผลไปถึงการเรียนการสอนในโรงเรียนได้ในที่สุด

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

- ✓ 1. เพื่อศึกษาทัศนะของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการครูที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน (โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ อายุราชการ วุฒิ เพศ และขนาดของโรงเรียน)

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษาระดับสูง ของสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการที่จะได้ทราบทัศนะของครู ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบงาน และบุคลากรและวิธีในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคี ความร่วมมือในหมู่คณะ และศรัทธาในวิชาชีพครูได้มากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะทัศนะของข้าราชการครูที่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงาน ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน บรรยากาศในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับเอกพันธ์ ภายในกลุ่ม สัมพันธภาพภายในกลุ่ม ความไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน กระบวนการทำงานของกลุ่ม และผู้บังคับบัญชา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ฝ่ายบริหาร 148 คน ฝ่ายปฏิบัติการสอน 2,859 คน รวมทั้งสิ้น 3,007 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้กระทำกับข้าราชการครูทั้งฝ่ายปฏิบัติหน้าที่บริหาร และฝ่ายปฏิบัติการสอนที่ประจำการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2532 จำนวนผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอน 350 คน ฝ่ายปฏิบัติหน้าที่บริหาร 108 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 458 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการครู คือ

- ก. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่บริหาร
- ข. ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน

3.1.2 อายุราชการของข้าราชการครู จำแนกเป็น

- ก. อายุราชการน้อย (ต่ำกว่า 7 ปี)
- ข. อายุราชการมาก (7 ปีขึ้นไป)

3.1.3 วุฒิของข้าราชการครู จำแนกออกเป็น 2 ระดับ คือ

ก. ต่ำกว่าปริญญาตรี

ข. ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า

3.1.4 เพศของข้าราชการครู จำแนกเป็นเพศชาย และเพศหญิง

3.1.5 ขนาดของโรงเรียน จำแนกออกเป็น 3 ขนาด คือ

ก. โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียน 1 - 120 คน

ข. โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียน 121 - 300 คน

ค. โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียน 301 คนขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ หัตถ์นะของครูที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

กำนัยามศัพท์เฉพาะ

1. ครู หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ในการวิจัยนี้จะศึกษาครูที่รับราชการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี และจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่บริหาร ได้แก่ ครูที่ดำรงตำแหน่งบริหารต่าง ๆ เช่น ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

1.2 ครูที่ปฏิบัติการสอน ได้แก่ ครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว

2. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๑)

3. หัตถ์นะที่มีต่องาน หมายถึง ความเห็น หรือความรู้สึกที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบ ในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ รู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ความเห็น

หรือความรู้สึกที่มีต่องานนี้ สามารถประเมินได้จากแบบสำรวจทัศนคติที่มีต่อการทำงานที่ปรับปรุงมาจาก ของ วรูม (Vroom) แบบสำรวจความพึงพอใจในงานของ มิสเคิล วาร์ร คูก และวอลล์ (Miskel, Warr, Cook and Wall) ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประการ คือ (ดูรูป)

3.1 ธรรมชาติของงาน หมายถึง ความเห็น หรือความรู้สึกที่มีต่อลักษณะ หรือรูปแบบของงานที่ปฏิบัติว่าเป็นในลักษณะใด

3.2 ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อหน้าที่ของบุคคลทั่วไปที่มีต่ออาชีพหรืออย่างไร

3.3 บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานว่ามีสภาพเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากน้อยเพียงใด

3.4 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่อผลการปฏิบัติงานหรือประสิทธิผลการสอน และสภาพแวดล้อมของงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

4. ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความเห็นหรือความรู้สึกที่มีต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ สามารถประเมินได้จากแบบสำรวจที่ปรับปรุงมาจากแบบสำรวจทัศนคติของนักการศึกษาที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานของ มาสแลค แจกสัน และschwab (Maslack, Jackson and Schwab) แบบสำรวจสัมพันธภาพภายในกลุ่มของ ฟิดเลอร์ (Fiedler) แบบสำรวจการทำงานของกลุ่มของ ซีฮอร์ ลอร์เลอร์ เมียร์วีส และแคมมันน์ (Seashore, Lawler, Mirvis and Cammann) และแบบสำรวจความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานของ คูก และวอลล์ (Cook, Wall) ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ประการ คือ

4.1 เอกพันธ์ภายในกลุ่ม หมายถึง ความใกล้ชิดเกี่ยวในค่านิยมความรู้ความสามารถความเป็นอยู่ อุปนิสัยใจคอของคนในกลุ่ม ซึ่งเป็นลักษณะเด่นของบุคคลในกลุ่ม

4.2 สัมพันธภาพภายในกลุ่ม หมายถึง การคบหาสมาคมด้วยสัมพันธ์อันดี มีความสามัคคีกลมเกลียว เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของบุคคลภายในกลุ่ม

4.3 ความไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การแสดงความผูกพันต่อกันด้วยการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันของบุคคลภายในหน่วยงาน

4.4 กระบวนการทำงานของกลุ่ม หมายถึง วิธีการของการทำงานร่วมกันของบุคคลภายในกลุ่มตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบต่องาน

4.5 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลและบังคับบัญชา การทำงานในหน่วยงานนั้น ในวิจัยนี้จะหมายถึงผู้บังคับบัญชาขั้นต้นที่อยู่ใกล้ เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ เป็นผู้บังคับบัญชาของครู และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ถือว่าเป็นผู้บังคับบัญชาของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เรียบเรียงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. บทบาทของครูต่อการศึกษา
 - 1.1 ความสำคัญของครู
 - 1.2 สมรรถภาพที่สำคัญของครู
 - 1.3 ลักษณะของครูที่ดี
 - 1.4 บทบาทหน้าที่และภารกิจของครู
2. การพัฒนาคุณภาพครู
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
4. ทัศนะของครูที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน
 - 4.1 ทัศนะต่ออาชีพครู ✓
 - 4.2 ทัศนะต่อเพื่อนร่วมงาน
 - 4.3 ทัศนะต่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา
 - 4.4 การปรับตัวของครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บทบาทของครูต่อการศึกษา

ความสำคัญของครู

การพัฒนาประเทศจะสำเร็จได้ด้วยดี ขึ้นอยู่กับสาเหตุและปัจจัยหลายประการ ที่สำคัญที่สุดคือ การศึกษา เพราะเป็นระบบที่พัฒนากำลังคน เพื่อไปพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งการพัฒนาการศึกษาขึ้นอยู่กับตัวครูเป็นสำคัญ เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการสร้าง ส่งเสริม และเพิ่มพูนคุณสมบัติที่ต่างต่าง ๆ ให้เยาวชนของชาติ เพื่อที่จะได้เติบโตเป็นพลเมืองดีของชาติ วีรยุทธ วิเชียรโชติ (2515 : 37 - 39)

อารี รังสิโยภุมย์ (2513 : 1) เน้นความสำคัญของครูไว้ว่า เป็นผู้วางรากฐานทางการศึกษาแก่เยาวชนให้มีความประพฤติดี มีความรู้ รู้จักดำเนินชีวิตของตนให้เหมาะสมกับสภาพทาง เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อันเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตลอดจนเป็นผู้ให้ยืมกันอยู่ในวัฒนธรรมของชาติ ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายของ กิ่งแก้ว อัดดากกร (2513 : 343) ที่ว่า "ครู" คือ ผู้มีหน้าที่อบรมกุลบุตรกุลธิดา ตลอดจนผู้ที่สมัครคนเข้ามารับการศึกษาทั้งปวง ให้เจริญพร้อมทั้งในทาง ค่าน้ำร่างกาย ปัญญา และความสามารถในการประกอบอาชีพ งานครูจึงเป็นงานหนักและซับซ้อน หน้าที่ของครูจึงมิใช่แต่เพียงถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียว ครูจะต้องให้ความรู้ทางค่าน้ำวิชาการ และจะต้องเป็นผู้อบรมบ่มนิสัย ตลอดจนส่งเสริมเด็กแต่ละคนให้เจริญงอกงามทั้งทางค่าน้ำสังคมและส่วนบุคคล ครูจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

บรรจง จันทรสา (2524 : 1 - 5) ที่ให้เห็นความสำคัญของครูในแง่หน้าที่แตกต่างออกไป กล่าวคือ ครูเป็นผู้นำของสังคม เป็นผู้อบรมสั่งสอนศิษย์ให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี ใช้วิชาความรู้ และเป็นผู้นำชุมชนในด้านต่าง ๆ เพื่อความเจริญของสังคมนั้น ๆ ดังนั้นครูจึงเป็นบุคคลที่ได้รับ ความเคารพยกย่องนับถือจากเด็ก ๆ และบุคคลทั่วไปมาตั้งแต่สมัยโบราณ ต่อมาในระบอบสังคมนิยมให้เปลี่ยนแปลงไปมาก บทบาทและความสนใจของครูจึงเบี่ยงเบนไป ทำให้ทัศนคติของบุคคลต่าง ๆ

ที่มีต่อตัวครูตกต่ำลง จนทำให้มีผู้กล่าวถึงกันมากกว่า ครูควรจะมีลักษณะเช่นไร จึงจะเป็นครูที่ดี มีประสิทธิภาพ สมควรได้รับการยกย่องนับถือจากสังคมเช่นเดิม จากการศึกษาค้นคว้าของคณะผู้วิจัย ในโครงการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกหัดครูพบว่า การที่ครูจะทำให้ตนให้สมกับที่ได้ชื่อว่าเป็นครูได้นั้น ครูจะต้องเป็นผู้ที่แสดงบทบาทหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ มีความรับผิดชอบ และมีคุณสมบัติของครูอย่างเพียงพอ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เมื่อหลอมรวมกันเข้าแล้วก็จะสามารถกำหนดเป็นสมรรถภาพของครูนั่นเอง คงคำ ธวัชคำ (2524 : 8) ยืนยันว่า สมรรถภาพของครูเป็นหัวใจอันสำคัญของการแสดงบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ถ้าครูขาดสมรรถภาพก็ยากที่จะแสดงบทบาทหน้าที่ที่สมบูรณ์ได้

สมรรถภาพที่สำคัญของครู

ไควน์นักการศึกษาหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสมรรถภาพไว้ เช่น กู๊ด (Good. 1973 : 121) ให้ความหมายของสมรรถภาพไว้ว่า เป็นความสามารถในการประยุกต์หลักการ และเทคนิควิธีการในสาขาวิชานั้น ๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติจริง

แอนเดอร์สัน (Anderson. 1972 : 10; อ้างอิงมาจาก สุพจน์ สุภกุล. 2520 : 21) อธิบายถึงสมรรถภาพของครูไว้ว่า หมายถึงพฤติกรรมของครูที่สังเกตเห็นได้ และพฤติกรรมนี้จะมีผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนในทางบวก เช่น สมรรถภาพในการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ในการใช้คำถามได้หลายแบบ ในการใช้เทคนิคการถาม เป็นต้น

ชมพันธ์ ฤกษ์พร ณ อุตฺตยา (2522 : 14 - 15) อธิบายสมรรถภาพของการเป็นครูว่า หมายถึง ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ผู้เป็นครูพึงมี ในการที่จะช่วยนักเรียนให้พัฒนาทั้งในด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ และร่างกาย

นิคม ช่างปลัด (2522 : 7) มีความเห็นว่า สมรรถภาพครูก็คือ คุณสมบัติที่ดีของครู อันจะมีผลต่อการศึกษาให้มีคุณภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ส่วน กมล สุขประเสริฐ และคนอื่น ๆ (2523 : 3) เห็นว่าสมรรถภาพควรเป็นคุณสมบัติที่เป็นผลมาจากความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และอุปนิสัยหรือบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความสามารถในการทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาได้

บาร์ส (Bars. n.d. citing Oliver. 1965 : 242) ได้เสนอความเห็นว่าจะปฏิบัติงานได้ และประสบผลสำเร็จจะต้องประกอบด้วย สมรรถภาพที่สำคัญ 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ ต้องรู้ในเรื่องวิชาที่สอน หรือรู้เป็นพิเศษในบางเรื่องที่ตนรู้ เรื่องพัฒนาการของมนุษย์และการเรียนรู้ มีความรู้เรื่องวิชาการศึกษา และเทคนิควิธีสอนต่าง ๆ
2. ด้านทักษะ ต้องมีทักษะในด้านภาษา การพูด การเขียน มีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักแก้ปัญหาทางการศึกษา มีทักษะทางด้านการวิจัย และมีลักษณะนิสัยในการทำงานที่ดี
3. ด้านความสนใจ และทัศนคติ ต้องมีความสนใจในนักเรียน วิชาที่สอน หรือในหน้าที่ที่ปฏิบัติ สนใจการสอน การทำงานในโรงเรียนและชุมชน สนใจการทำงานร่วมกัน และสนใจพัฒนาวิชาชีพครู

สำหรับสมรรถภาพของครูประถมศึกษาที่สังคมต้องการนั้น มานพ ภาษิตวิไลธรรม (2520 : 46 - 60) กล่าวว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 9 ประการ คือ

1. ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสังคมชนบท
2. ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี โดยเฉพาะแก่นักเรียน
3. ปฏิบัติงานสอนตรงเวลา
4. แต่งกายเรียบร้อย พุคจาไพเราะ
5. กระตือรือร้นถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียน
6. กระตุ้นนักเรียนให้รู้จักรับผิดชอบ ในหน้าที่ของตนต่อครอบครัว
7. มีความสามัคคีในหมู่คณะ
8. รับผิดชอบต่องานและทำงานให้สำเร็จ
9. สามารถปลูกฝังเจตคติที่ดีแก่นักเรียน

ส่วน กาญจนา กุณารักษ์ (2527 : 171 - 175) มีความเห็นว่าจะต้องประกอบด้วย

1. ความรู้ดี ครูต้องเป็นผู้มีความรู้อย่างแตกฉาน ทั้งในและนอกตำรา คือ นอกจากมีความรู้ ความแม่นยำในเนื้อหาที่จะสอนแล้ว ก็ต้องให้มีความรู้กว้างออกไปนอกเหนือจากในตำราอีกด้วย ต้องพยายามศึกษาข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง ตลอดจนศึกษาจิตใจของเด็กวัยต่าง ๆ อีกด้วย

2. ใฝ่หาความรู้เสมอ ผู้ที่จะเป็นครูนั้นจะต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา ก้าวทันโลก ทันเหตุการณ์ ครูไม่ใช่ผู้สอนอย่างเดียว แต่จะต้องเป็นผู้เรียนด้วย ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยค้นคว้าหาความรู้ให้แก่ตนเอง แล้วนำมาปรับเข้ากับการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนรู้จักสนใจใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม

3. มีความสามารถและทักษะในการถ่ายทอด ครูถึงแม้ว่าจะมีความรู้มาก มีความแม่นยำในเนื้อหา แต่ถ้าไม่มีความสามารถในการถ่ายทอด ก็จะเป็นครูที่ไม่มีสมรรถภาพ ครูจะต้องมีวิธีการถ่ายทอดความรู้ที่ดี และเหมาะสม รู้จักนำเทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ มาใช้ในห้องเรียน เช่น การจัดกิจกรรม การใช้อุปกรณ์การสอนแบบต่าง ๆ และครูยังต้องมีความสามารถในการนำเหตุการณ์มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพที่แท้จริงในชีวิตประจำวันด้วย

4. มีความถนัดในวิชาที่สอน ครูควรมีความเชี่ยวชาญ และความถนัดในเนื้อหาวิชาที่สอน อย่างเช่น ครูที่เอกคณิตศาสตร์ ศึกษาวิชานี้มาโดยตรงก็ควรจะสอนวิชานี้ ไม่ใช่ว่าเอกคณิตศาสตร์ แต่ทางโรงเรียนต้องการครูภาษาไทย ก็เลยจำเป็นต้องสอนภาษาไทย ซึ่งผู้สอนไม่ได้เรียนมาทางนี้โดยตรง ไม่มีความถนัด หากประสบการณ์ อาจทำให้เกิดผลเสียได้

5. ส่งเสริมพัฒนาทางสติปัญญาและคุณธรรมแก่นักเรียน ในปัจจุบันบทบาทของครูเปลี่ยนแปลงไป ครูไม่ใช่ผู้บอกความรู้ให้นักเรียน แต่ปัจจุบันครูมีหน้าที่เพียงผู้แนะแนวทางให้คำปรึกษา เพื่อให้เด็กเรียนศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง การเปิดโอกาสให้นักเรียนรู้จักคิดค้นหาเหตุผลนั้นเป็นการเสริมสร้างพัฒนาการทางสติปัญญาให้กับนักเรียน ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ได้แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ และให้นักเรียนสามารถนำประสบการณ์จากการเรียนไปใช้ใน ชีวิตจริง

สาโรช บัวศรี (กาญจนา กุณารักษ์. 2527 : 171 - 172; อ้างอิงมาจาก สาโรช บัวศรี) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถภาพในการเป็นครูนั้น หมายความว่า นิสิต นักศึกษาต้องสร้างตนเอง ให้มีความสามารถต่าง ๆ ดังนี้ คือ มีสมรรถภาพในการสอน อบรม แนะนำ และปกครองได้เป็นอย่างดี สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี สามารถสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่าง โรงเรียนและชุมชน สามารถเป็นครูชั้นอาชีพ นอกจากนี้ยังจะต้องมีน้ำใจต่อศิษย์ กล่าวคือ มุ่งฝึกสอนอบรมศิษย์อย่างเต็มที่ มีน้ำใจที่จะฝึกฝนและบังคับตนเอง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์ และมีน้ำใจที่จะวางตนให้สมเกียรติของครู

ฮอลล์ และฮาวาร์ด (Hall and Harward. 1976 : 48 - 49) ได้จำแนกสมรรถภาพครู ออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. สมรรถภาพด้านสติปัญญา (Cognitive Competencies) เน้นในด้านความรู้ เชาวน์ปัญญา และความแม่นยำในเนื้อหา วิธีสอน การวิเคราะห์หลักสูตร และจัดแผนการสอนได้
2. สมรรถภาพด้านอารมณ์และจิตใจ (Affective Competencies) เป็นสมรรถภาพที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม สามารถหาความสัมพันธ์ของการรับรู้ของผู้เรียนกับวิชาที่สอนได้ รวมไปถึงทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียน และวิชาชีพครูด้วย
3. สมรรถภาพด้านปฏิบัติการ (Performance Competencies) เป็นสมรรถภาพที่เกี่ยวข้องกับทักษะเฉพาะในการดำเนินการสอน สามารถตั้งคำถามหรือแสดงออกให้นักเรียนได้เข้าใจและปฏิบัติตามได้
4. สมรรถภาพด้านการสอน (Consequence or Product Competencies) เป็นสมรรถภาพทำให้เกิดการเรียนรู้ในตัวนักเรียน ทำให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นได้
5. สมรรถภาพในการศึกษาค้นคว้า (Exploratory or Expressive Competencies) เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ที่มีคุณค่าในตัวครู ซึ่งจะนำมาถ่ายทอด เพื่อเพิ่มประสบการณ์เรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้

จากทัศนะของนักการศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ อาจกล่าวได้ว่า ครูที่มีสมรรถภาพนั้นจะต้องประกอบไปด้วยความรู้ความสามารถในทุก ๆ ด้าน หรือสิ่งที่ครูต้องมีอยู่ในตัวเอง ซึ่งเมื่อต้องการใช้เมื่อใด ก็จะสามารถนำออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนและการสอนได้ทันที อันจะมีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จึงจะได้อธิบายว่าเป็นครูที่ดีที่สังคมต้องการ

ลักษณะของครูที่ดี

ลักษณะที่ดี หมายถึง เครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นความดี หรือลักษณะประจำตน คุณลักษณะที่ดีของครูหมายถึง เครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นความดีของครู หรือลักษณะประจำตัวครู ที่มีผลกระทบต่อคุณลักษณะของนักเรียนได้ ถึงกับมีคำพูดที่เป็นความจริงประโยคหนึ่งว่า "โรงเรียนจะดีหรือไม่แต่ไหนนั้น สามารถดูได้จากครูของโรงเรียนนั้นนั่นเอง" (A school is as good as its teachers.) (Chandler. 1971 : 179 - 186) ดังนั้นการที่บุคคลจะเป็นครูที่ดีได้นั้น ต้องมีคุณลักษณะที่ดีของครู ถึงที่มีผู้เสนอคุณลักษณะที่ดี ที่พึงประสงค์ในความเป็นครูไว้หลายประการ เช่น

ก่อ สวัสดิพิพาณิชย์ (2513 : 12 - 13) ได้กล่าวถึงลักษณะครูที่สังคมไทยต้องการว่ามีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ครูต้องอยากสอน ไม่ใช่ไปคิดแต่จะทำอย่างอื่น
2. ครูต้องอยากเรียน เพื่อติดตามให้ทันความก้าวหน้าทางวิชาการ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมของโลก วิถีคอยอ้างว่าไม่มีเวลา หรือมีภาระมาก
3. ครูต้องสอนเป็น นำวิชาความรู้ทางวิชาครูที่ศึกษาเล่าเรียนมาใช้สอนเด็กให้ได้
4. ครูต้องมีความรู้ในวิชาที่สอน และคอยติดตามว่าวิชาการในแขนงนั้น สอนก้าวหน้าไปอย่างไร รวมทั้งความรู้ในวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะ 4 ประการนี้ คนที่เป็นครูจะขาดมิได้เลยแม้แต่ลักษณะเดียว หากมีลักษณะครบทั้ง 4 ประการนี้แล้ว ลักษณะอื่น ๆ ก็มีความสำคัญน้อย

สุรินทร์ สรศิริ (2515 : 3 - 9) มีความเห็นว่า ลักษณะที่สำคัญของครูที่ดีนั้นคือ เป็นคนตรงต่อเวลา ไปทำงานเป็นเนืองนิตย์ เตรียมการสอนสม่ำเสมอ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็ก รู้จักรับผิดชอบงาน หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีความสามัคคีในหมู่คณะ ช่วยงานพิเศษของโรงเรียน และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครูที่คุรุสภาได้กำหนดไว้ ซึ่งต้องมีคุณสมบัติแยกเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. คุณลักษณะดี เช่น บุคลิกภาพดี แต่งกายดี มีความเชื่อมั่นในตัวเอง พูดดี ใช้ภาษาให้เหมาะกับวัยของเด็ก รู้จักปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม

2. มีศิลป์ในการจัดชั้นถูกต้องตามหลักวิชาครู

3. นำเอาจิตวิทยามาใช้สร้างสัมพันธภาพระหว่างครู นักเรียนได้ดี

4. ความรู้ดี และวิธีสอนดี มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู

5. มีความสัมพันธ์กับครูและผู้บริหารองค์

ส่วน เฉลียว บุรีภักดี และคนอื่น ๆ (2520 : 301 - 306) ได้ทำการวิจัยและสรุปถึงลักษณะของครูที่ดี เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้

1. มีคุณธรรมและความประพฤติดี

2. เป็นพลเมืองดี

3. มีความสามารถในการอบรมแนะแนว และปกครองศิษย์

4. มีความสามารถในการสอนดี

5. มีมนุษยสัมพันธ์ดี

6. มีบุคลิกลักษณะเหมาะสมกับอาชีพครู

7. มีสุขภาพทางกายและทางใจที่สมบูรณ์

8. มีความรู้ด้านวิชาการดี

ในทางคัมภีร์พุทธศาสนานั้น ได้กล่าวถึงลักษณะครูที่ดีไว้หลายแห่งว่า ครูที่ดีควรมีลักษณะหรือองค์ประกอบที่จำเป็นหลายอย่าง เช่น คัมภีร์สารัตถปกาสินี (ครูศาสตร์. 2527 : 2 - 3; อ้างอิงมาจาก พระไตรปิฎก) ได้กล่าวถึงลักษณะของครูไว้ดังนี้

1. ปิโย คือ การทำให้เป็นที่รักของศิษย์ และบุคคลทั่วไป
2. กรุ คือ การเป็นบุคคลที่มีความหนักแน่น มีจิตใจมั่นคง ประกอบด้วยความรู้näาเคารพ
3. ภาวนัโย คือ การเป็นผู้ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีความประพฤติอันดีงาม
4. วัตตา คือ เป็นผู้มีความมานะในการตักเตือน สั่งสอนโดยไม่เกรงกลัวว่าจะโกรธหรือเกลียด มีความเฉลียวฉลาดในการใช้คำพูด
5. วจนกฺขโม คือ เป็นผู้ออกทนต่อด้วยคำ โดยมีเจตนาดีเป็นที่ตั้ง
6. กมฺภีรํ ถนคฺคตา คือ เป็นผู้รู้จักสอนจากง่ายไปหายาก หรือมีความลึกซึ้งขั้นโดยลำดับ
7. โนธฺฎฺฐาเน นิโยชเน คือ การรู้จักแนะนำในทางที่ถูกที่ควร ไม่แนะนำนอกเส้นทางจากการสัมมนา เรื่องลักษณะครูไทยในอนาคต ของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2527 : 6 - 9) ผลการประชุมสัมมนาได้สรุปลักษณะครูที่ดีไว้ดังนี้

1. ลักษณะของครูที่ดีประกอบด้วย การมีความรักในอาชีพครู มีบุคลิกลักษณะ รูปร่างท่าทาง การแต่งกายดี มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรู้ดี สามารถถ่ายทอดให้แก่แก่นักเรียนได้ มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน มีอุปนิสัยเหมาะสมที่จะเป็นครู และมีความประพฤติดี
2. มีลักษณะเป็นผู้นำ สามารถนำคนในกลุ่มให้ทำตามแนวคิดของตนเองได้
3. มีลักษณะของคนที่มีพัฒนาแล้ว เช่น รู้จักคิดอย่างมีจุดหมายปลายทาง มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยินดีปรับปรุงแก้ไขตนเองตามคำแนะนำที่มีเหตุผลของผู้อื่น
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่
5. มีความสม่ำเสมอในการทำงาน ไม่ทำงานตามอารมณ์ หรือลาหยุดงานบ่อย ๆ
6. พึ่งตนเอง คิดหาทางแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อน จึงขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น

สต็อกกิ้ง (Stocking . citing Chandler . 1971 : 140 - 141) ได้เสนอถึงลักษณะครูที่ดีและมีคุณสมบัติที่จะเป็นครูผู้ประสบผลสำเร็จในชีวิตการสอนได้ดังนี้

1. ครูที่ดีต้องมีความกระตือรือร้นในการพูด แต่ครูที่ดีที่สุดต้องรู้ว่า เมื่อไรควรเงียบและควรรอยยิ้ม ขณะนี้นักเรียนกำลังรวบรวมความคิดออกมาเป็นรูปแบบของเขาเอง
2. ครูที่ดีต้องถ่อมตน รู้สึกตัวเองเสมอว่าความรู้ที่ตนมีอยู่นั้นมีความสำคัญมากกว่าตัวเอง แต่ครูที่ดีที่สุด ถึงแม้เมื่อถ่อมตัวแล้ว ยังต้องรู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ซึ่งอาจเป็นประโยชน์มากกว่าความรู้ของครูที่มีอยู่เดิม
3. ครูที่ดีต้องรู้ว่า นักเรียนของเขาควรจะเป็นผู้มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ และเป็นพลเมืองที่ดี แต่ครูที่ดีที่สุดต้องรู้ว่าสิ่งเหล่านั้นไม่สามารถสอนได้โดยการบอกให้นักเรียนจดได้ตามคำบรรยาย นอกจากฝึกปฏิบัติร่วมกันทุกวัน
4. ครูที่ดีควรได้รับเงินเดือนอย่างเต็มที่ แต่ครูที่ดีที่สุดจะได้รับความพึงพอใจจากความสำเร็จในการสอนของตนด้วย ซึ่งไม่สามารถประกาศให้ใครทราบ หรือเปลี่ยนเป็นเงินได้เลย
5. ครูที่ดีต้องสามารถควบคุมชั้นเรียนได้ แต่ครูที่ดีที่สุดต้องรู้จัก และสามารถควบคุมตัวเองได้ก่อน
6. นักเรียนของครูที่ดี จะสอบผ่านในทุกวิชา เรียนจบตามหลักสูตร และได้ทำงานที่ดี แต่นักเรียนที่ครูที่ดีที่สุดของครู จะได้รับรางวัลในชีวิต ทุกวันพบว่าชีวิตเต็มไปด้วยจิตใจที่อยากรู้อยากเห็น นั้น น่าตื่นเต้นมากแค่ไหน

ครูที่ดียังต้องรู้จักปฏิบัติตนตามวินัย และจรรยาบรรณครู ปรีชา กลิ่นรัตน์ (2526 : 6) ได้เสนอจรรยาบรรณครูในระดับพื้นฐาน ที่ครูสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้สะดวก และจะนำไปสู่การเป็นครูที่ดีได้ดังนี้

1. ทำการสอนนักเรียนทุกคนอย่างเต็มความสามารถ และเท่าเทียมกัน
2. ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน
3. มุ่งทำประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

จากทัศนะของนักการศึกษาทั้งหมดที่นำเสนอมา สรุปได้ว่าคุณลักษณะที่ดีของครู ประกอบด้วย การมีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ต่อกัน มีความรู้ดี มีวินัยและความรับผิดชอบ ตลอดจนความมีน้ำใจในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

บทบาทหน้าที่และภารกิจของครู

บทบาท คือ พฤติกรรมต่าง ๆ ที่คนเราแสดงออกมาตามตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้รับ และพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น ย่อมมีความผูกพันกับความคิด ความเชื่อของผู้ดำรงตำแหน่งเอง และความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะครุศาสตร์. 2527 : 52)

บทบาทของครู ก็หมายถึง พฤติกรรมที่ครูได้แสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป ดังจะเสนอบทบาทของครูที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ รอบข้างดังต่อไปนี้

คณะปฏิรูปการศึกษา (2522 : 22) ได้เสนอแนวทางในการผลิตครูไว้ และได้กำหนด บทบาทและลักษณะของครูที่พึงประสงค์ ตามเนื้อหาสาระของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. ลักษณะและบทบาททั่ว ๆ ไป

1.1 รักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า วิจัยและทดลอง เพื่อที่จะนำผลมาปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อทำหน้าที่ให้เป็นครูที่พึงประสงค์

1.2 มีความมั่นใจ ความเลื่อมใสศรัทธา และจรรยาบรรณในอาชีพครู

1.3 มีความคิดเป็นของตนเอง มีวิจารณญาณ และรู้จักไตร่ตรองหาเหตุผล ก่อนตัดสินใจ กล่าวแสดงออกเพื่อเผยแพร่ความคิดเห็น หรือความรู้ใหม่ ๆ ต่อสาธารณะ หรือเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนโดยบริสุทธิ์ใจ

1.4 ประพฤติและวางตนอยู่ในกรอบศีลธรรมจรรยาอันเป็นบรรทัดฐานที่ยอมรับกันทั่ว ๆ ไปในชุมชน

1.5 ประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพพอสมควรแก่สภาพ ฐานะยากนั้น มัธยัสถ์ อดออม มีกิจนิสัยในการทำงาน ไม่เห็นแก่ความเจริญทางวัตถุ เกินกว่าคุณธรรม และจริยธรรม

2. บทบาทต่อนักเรียน

2.1 เปลี่ยนแปลงบทบาทจากผู้บอก ผู้แสดงนำเสียทุกกรณีในการเรียน มาเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่ม สนับสนุนให้นักเรียนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ เป็นผู้ช่วย และผู้แนะนำให้นักเรียนมีหลัก รู้จักวิธีที่จะศึกษากันคว้า และเลือกทางของตนเองได้โดยไม่มีการ บังคับให้เชื่อตามครู เปิดโอกาส ให้โอกาสได้ใช้ความคิดอิสระอย่างมีเหตุผล

2.2 ฝึกนักเรียนให้มีความสามารถในการทำงานรวมกลุ่ม การแสดงออกและ วิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล อดทนต่อการถูกวิจารณ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพ กฎของสังคมในการอยู่ร่วมกัน รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบ สิทธิ และพิทักษ์สิทธิส่วนบุคคล รักษา ผลประโยชน์ของส่วนรวม รู้แพ้ รู้ชนะ เคารพเสียงส่วนมาก และรับฟังเสียงส่วนน้อย

2.3 สนใจศึกษาธรรมชาติ และความแตกต่างในตัวของศิษย์แต่ละคน เพื่อนำมาเป็น ข้อสังเกตพิจารณาในการปฏิบัติต่อศิษย์ ให้ความรู้ ความสนใจ เอาใจใส่เท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ รับความสนิทสนม ความไว้วางใจจากศิษย์ เป็นการขจัดช่องว่างระหว่างครูกับศิษย์อย่างได้ผล

2.4 พยายามค้นหาความสนใจ ความสามารถ และความถนัดของนักเรียนแต่ละคน เพื่อหาทางส่งเสริมแนะนำ การเลือกวิชาและอาชีพแก่นักเรียนให้เหมาะสม

2.5 ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนฝึกฝนคุณธรรม จริยธรรม โดยไม่หลงใหล และ เห็นคุณค่าของการรักษาเอกลักษณ์และวัฒนธรรมของชาติ รวมทั้งความเข้าใจในวัฒนธรรมของชาติอื่น และหมู่อื่น

3. บทบาทต่อสังคม

3.1 มีความรู้ความเข้าใจในการเกษตรวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร และ วิชาชีพหลักเบื้องต้น พอที่จะเข้าใจ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเกษตรในท้องถิ่นเป็นอย่างดี โดยคำนึงว่าสังคมไทยส่วนใหญ่เป็นสังคมเกษตรกรรม

3.2 ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามวิถีประชาธิปไตยแก่ชุมชน โดยประพาดิคนเป็นแบบอย่าง และชักนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ตามโอกาสที่เหมาะสม

3.3 รักความยุติธรรม และกล้าหาญที่จะต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมของสังคมด้วยสติปัญญาตามกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสมตามครรลองของธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และตามสิทธิแห่งกฎหมาย

3.4 หาโอกาสเข้ามีส่วนร่วมโดยเต็มใจในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น อุทิศตนให้เป็นที่ยปรึกษา หรือช่วยแก้ปัญหาของท้องถิ่นโดยเฉพาะชนบท เพื่อสร้างสัมพันธภาพ และความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในท้องถิ่น

พัลเลียส และยัง (ประนอม สัมฤทธิ์สุวรรณ. 2524 : 8 - 9; อ้างอิงมาจาก Pullias and Young. 1969 : 118) มีความเห็นว่าครูที่ดีนั้นจะต้องทำหน้าที่ประจำให้เรียบร้อยและมีวิธีการสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน ซึ่งวิธีการดังกล่าวอาจจะเป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ จนคนภายนอกอาจไม่สังเกตเห็นได้ แต่ก็ทำให้เกิดความมีระเบียบ และให้ความมั่นใจแก่ครู และถ้าไม่ทำก็อาจส่งผลเสียแก่การเรียนการสอนได้ นอกจากนี้แล้วเขายังได้กล่าวถึงหน้าที่บางอย่างที่ครูทุกระดับจำเป็นต้องปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน และเกิดผลดีแก่เด็ก หน้าที่ดังกล่าวได้แก่

1. เข้าสอน เลิกสอน และนัดหมายต่าง ๆ ให้ตรงเวลา
2. ทำสมุดประจำชั้น สมุดรายงาน ด้วยความระมัดระวังถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน
3. อ่านประเมินผล และส่งผลงานคืนให้แก่นักเรียนด้วยความรวดเร็ว
4. บันทึกการมาเรียนของนักเรียน
5. ทำตารางสอน
6. กำหนดวันส่งงานของนักเรียน
7. กำหนดกฎและแนวปฏิบัติในการทำกิจกรรมและการอภิปราย
8. จัดเวลาพบปะและหาข้อสรุปการครอง

9. จัดที่นั่งนักเรียน
10. ทำความคุ้นเคยกับนักเรียน
11. เตรียมอุปกรณ์การสอนต่าง ๆ
12. ร่วมประชุมครู และเป็นกรรมการต่าง ๆ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2524 : 48 - 52) ได้แบ่งบทบาทงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบของครู ออกเป็น 4 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. บทบาทงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของครูในลักษณะทั่ว ๆ ไป

1.1 บทบาทของครูที่มีต่อนักเรียน ได้แก่ ความรับผิดชอบในการสอน ในวิชาและชั้นเรียนที่ได้รับมอบหมาย จัดเตรียมการสอน ทำบันทึกการสอน จัดหาหรือทำอุปกรณ์การสอน วัดและประเมินผลการเรียนการสอน จัดทำงานธุรการที่เกี่ยวข้อง รับผิดชอบในการอบรมนักเรียน และทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี ดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของนักเรียน เป็นที่ปรึกษาและให้บริการแนะแนว

1.2 บทบาทของครูที่มีต่อครูใหญ่ ได้แก่ การให้ความเคารพในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามคำสั่งที่ชอบด้วยเหตุผลของผู้บริหาร สนับสนุนการบริหารงานของครูใหญ่

1.3 บทบาทของครูที่มีต่อเพื่อนครู ได้แก่ รักษาความลับของเพื่อนครู ช่วยเหลือการทำงานของเพื่อนครู ให้ความแนะนำความรู้ใหม่ ๆ และแหล่งวิชาการแก่เพื่อนครู

1.4 บทบาทของครูที่มีต่อโรงเรียน ได้แก่ การช่วยพัฒนาโรงเรียน สร้างและรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน ช่วยงานกิจกรรมอื่น ๆ ของโรงเรียน

1.5 บทบาทของครูที่มีต่อชุมชน ได้แก่ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ให้บริการแนะนำด้านวิชาการแก่ชุมชน ให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชน

2. บทบาทงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของครูในลักษณะจรรยาบรรณ

คุรุสภา ได้กำหนดระเบียบประเพณีครู ว่าด้วยจรรยาบรรณ พ.ศ. 2506 เพื่อให้ครูถือเป็นแนวปฏิบัติ เป็นจรรยาบรรณของครู ดังนี้

ครูควรมีศรัทธาในอาชีพครู และให้เกียรติแก่ครูด้วยกัน ครูบำเพ็ญตนให้สมกับที่ได้ชื่อว่า เป็นครู ครูควรฝึกฝนใจศึกษาหาความรู้ความชำนาญอยู่เสมอ ครูควรตั้งใจฝึกสอนศิษย์ให้เป็น พลเมืองดี ครูควรร่วมมือกับผู้ปกครองในการอบรมสั่งสอนเด็กอย่างใกล้ชิด ครูควรรู้จัก เสียสละ และรับผิดชอบในหน้าที่การงานทั้งปวง ครูควรรักษาชื่อเสียงของคณะครู ครูควรรู้จักมัธยัสถ์ และ พยายามสร้างฐานะของตนเอง ครูควรยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือ และไม่ลบหลู่ศาสนาอื่น ครูควร บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม

นอกจากนี้ กุรุสภายังได้กำหนดระเบียบประเพณีครูว่าด้วยวินัยของครู พ.ศ. 2506 เพื่อให้คุรุยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิตความเป็นครู อันถือได้ว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบ ของครูส่วนหนึ่งด้วย คือ ครูต้องสนับสนุนและปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษา ครูต้องสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟัง และไม่กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ครูต้องประพฤติตนอยู่ในความสุจริต ซื่อสัตย์ ยุติธรรม ครูต้อง รักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติชั่ว ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ รักษาความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนครู และช่วยเหลือกันและกัน รักษาความลับของศิษย์ ผู้ร่วมงาน สถานศึกษา และครูต้องปฏิบัติตามธรรมเนียมของสถานศึกษา

3. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

หน่วยบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งในส่วนที่ เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของครูไว้ดังนี้

- 3.1 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอน การอบรม การปกครองดูแลให้คำแนะนำต่าง ๆ
- 3.2 ศึกษาวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน
- 3.3 ให้บริการแก่สังคมในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ
- 3.4 นิเทศในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ
- 3.5 ช่วยงานธุรการและงานบริการของสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

6. ถือว่าการสอนมิใช่การบงการให้นักเรียนทำสิ่งนั้นสิ่งนี้ แต่ร่วมกับนักเรียนวางแผนการเรียนการสอนในแต่ละบท แต่ละจุดประสงค์
7. ร่วมกับนักเรียนใช้เวลาเรียนให้เกิดประโยชน์แก่ตัวนักเรียนเอง และสังคมมากที่สุด
8. ให้ได้ชื่อว่าทำงานร่วมกับนักเรียน เพื่อสาธารณะประโยชน์
9. ให้ได้ชื่อว่ารู้จักเคารพในสิทธิแห่งมนุษยชนระหว่างนักเรียน
10. รู้จักรับผิดชอบการทำงานอันเป็นส่วนรวมของโรงเรียน มิใช่รับผิดชอบเฉพาะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2527 : 20) ได้จัดการสัมมนา และสรุปหน้าที่และงานของครู ออกเป็น 3 งาน คือ

1. งานด้านวิชาการ คือ งานที่เกี่ยวกับการสอน เป็นงานหลัก ครูต้องทำหน้าที่อบรมสั่งสอนให้นักเรียนเกิดความรู้ รู้จักแสวงหาความรู้เป็นนิสัย ตลอดจนเป็นผู้มีจิตใจสูง เป็นพลเมืองดี
2. งานด้านการปกครอง หรืองานที่เกี่ยวกับนักเรียน นับเป็นหน้าที่รองจากงานวิชาการ ครูต้องควบคุมให้นักเรียนมีวินัยในตนเอง ถ้านักเรียนมีวินัยดี จะทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและได้ผลดี

3. งานด้านธุรการ งานใด ๆ ที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานในห้องเรียนเป็นไป ด้วยที่มิใช่งานวิชาการ หรืองานด้านปกครองแล้วถือเป็นงานธุรการ เช่น งานทะเบียนสถิติ พัสดุ อาคารและบริการอื่น ๆ ครูจะต้องศึกษาทำความเข้าใจ และปฏิบัติงานต่าง ๆ เหล่านี้ ให้เป็นผลดี

ชานเลอร์ และคนอื่น ๆ (Chandler and others. 1971 : 179 - 186) ได้กล่าวถึงงานที่สำคัญที่ครูต้องทำ แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ งานสอน การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และงานที่เป็นการช่วยเหลือสนับสนุนกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียน ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. งานสอน เป็นงานที่สำคัญที่สุด ซึ่งเริ่มตั้งแต่วางแผนการสอน การสร้างและเลือกอุปกรณ์ เลือกกิจกรรมการสอนที่เหมาะสม จัดสถานการณ์ในห้องเรียนให้เหมาะสมกับความสนใจของนักเรียน รวมไปถึงการบริหารชั้นเรียน การปกครองชั้นเรียน และการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียน

2. การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับครู มิใช่ถือว่าสิ่งที่ตนเรียนรู้มาจากสถาบันที่เรียนมาจะสามารถนำไปใช้ได้ตลอดไป เพราะวิชาการได้เจริญก้าวหน้าไปข้างหน้า โดยไม่เคยหยุดนิ่ง ดังนั้นครูจึงต้องเป็นผู้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียน จะได้นำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในอนาคตได้ต่อไป

3. งานรับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ประสบการณ์ของนักเรียน โดยเฉพาะกิจกรรมเสริมหลักสูตร และกิจกรรมนอกชั้นเรียนอื่น ๆ เช่น งานแนะแนว งานอบรม ชั้นเรียน และการเป็นที่ปรึกษากิจกรรมนักเรียนต่าง ๆ

สัมพันธ์ ทองสมัคร (2528 : 7 - 10) ได้เสนอบทบาทของครูในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชนไว้ดังนี้

1. ให้การศึกษาที่เหมาะสมแก่บุคคลในท้องถิ่น โดยทำหน้าที่ประสานให้ทุกคนในท้องถิ่น มีโอกาสได้รับความรู้ที่เหมาะสมตามแนวความคิดของการศึกษาตลอดชีวิต

2. การปลูกฝังด้านจริยธรรม คุณธรรม โดยทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนด้วย

3. เสริมสร้างค่านิยมที่เหมาะสม ว่าควรจะรักษา ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาค่านิยมที่ดีไว้ และละทิ้งค่านิยมที่มีคุณค่าต่ำไปเสีย

4. การทำนุบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมไทย ปลูกฝังนักเรียนให้เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมพร้อมกับเสริมสร้าง และสืบทอดวัฒนธรรมต่อไป ทั้งต้องทำให้เป็นตัวอย่างแก่ชุมชนด้วย

5. การเสริมสร้างความเข้าใจในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยให้แก่นักเรียน และชุมชน

จากทัศนะของนักการศึกษาที่นำเสนอมานั้น สรุปได้ว่าบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของครูต่อบุคคลต่าง ๆ มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนก็งทหน้าที่หลักของครูไปไม่ได้ นั่นคือการสอน และหลักการสอนที่สำคัญ ซึ่งจะขาดไม่ได้ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการสอน ขั้นสอน และขั้นประเมินผลการเรียนการสอน

การพัฒนาคุณภาพครู

อานวย หะฟิงก์แก และชยันต์ วรรณะภูติ (2522 : 40) กล่าวว่า ในด้านจริยธรรมของครูในยุคปัจจุบัน ครูยังไม่ได้ทำตัวในฐานะเป็นตัวอย่างที่ดีให้นักเรียน ครูหลายคนไม่ได้ปฏิบัติในสิ่งที่ตนสอน ดังที่ปรากฏเสมอว่า ครูมักจะก่อเรื่องผิดศีลธรรม ครูขาดความรับผิดชอบในการสอน และขาดความรับผิดชอบในฐานะเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

ฉัตรชัย อรรถนันท์ (2524 : 21 - 26) ได้กล่าวถึงการศึกษาของชาติในปัจจุบันว่าต้องประสบกับปัญหามากมายหลายประการ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ จะเห็นว่าการจัดการศึกษาที่ผ่านมาไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร ทั้งเป้าหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาส่วนย่อย ฯ สาเหตุสำคัญยิ่งสาเหตุหนึ่งของปัญหาการศึกษาก็คือ คุณภาพ หรือมาตรฐานวิชาชีพของครูยังอยู่ในระดับต่ำ ปัญหาการศึกษาของไทยที่เกี่ยวกับครูเป็นปัญหาที่น่าสนใจยิ่ง ถึงแม้กำลังคนจะมีมากก็จริง แต่จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานของครูยังไม่ดีพอ จึงทำให้การศึกษาพัฒนาไปไม่มากเท่าที่ควร ครูขาดความเอาใจใส่เด็ก มุ่งสอนแต่วิชาการ โดยไม่แสวงหาข้อเท็จจริงด้านความพร้อมของเด็ก ตลอดจนความประพฤติ การปฏิบัติตนให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข นอกจากนั้นการคมนาคมที่สะดวกก็ทำให้ครูเหินห่างจากชุมชน จนขาดความรับผิดชอบในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ เข้าไป เย็นกลับ จึงมีหน้าที่เพียงแค่สอนเด็กเท่านั้น ไม่มีโอกาสเยี่ยมเยียนไต่ถามทุกข์สุขของชุมชน ทำให้ครูเหินห่างกันไปทุกที่

ดังนั้นการที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพครู ได้มีผู้เสนอแนะวิธีการและมาตรการต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วก็มีสาระสำคัญคล้าย ๆ กัน ดังจะนำมากล่าวให้เห็นพอสังเขปดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกรมการฝึกหัดครู (2520 : 23 - 27) ได้เสนอแนะมาตรการ และวิธีการในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการใช้ การผลิต และมาตรฐานวิชาชีพครู 7 ประการ พอสรุปได้ดังนี้

1. การใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งแง่ปริมาณและคุณภาพ ต้องกำหนดมาตรฐานการใช้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ใช้ครูให้เหมาะสมกับความสามารถ หรือประเภท มีเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีความสามารถเข้ามาสู่อาชีพให้มากขึ้น
 2. การผลิตครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ ให้มีการรับรองมาตรฐานการฝึกหัดครูทั้ง 2 ลักษณะ คือ รับรองมาตรฐานของสถาบัน และหลักสูตรการศึกษา และให้ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นหน่วยมาตรฐานการฝึกหัดครู
 3. การควบคุมมาตรฐานวิชาชีพ ให้สถาบันวิชาชีพ (คุรุสภา) เป็นผู้ดำเนินงานเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตประกอบอาชีพครูแก่ผู้ที่ต้องการเข้าสู่อาชีพครู รวมทั้งออกกฎหมายบัญญัติให้ผู้ที่จะเข้าสู่อาชีพครู ต้องมีใบอนุญาตประกอบอาชีพครู และปรับปรุงองค์การครู ให้เป็นอิสระ
 4. โครงการสร้างการผลิต หลักสูตร และประสบการณ์วิชาชีพครู กำหนดหลักสูตรการฝึกหัดครูขั้นต่ำ ระดับอนุปริญา นักเรียนฝึกหัดครูควรรับจากผู้จบมัธยมศึกษาปีที่ 6 ขึ้นไป เพื่อยกฐานะวิชาชีพครูให้ได้ครูที่มีคุณภาพ ตลอดทั้งการส่งเสริมครูที่ฝึกสอนให้ได้คุณภาพ
 5. การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้น เพื่อรับผิดชอบการฝึกอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพของครู ทั้งก่อนและระหว่างประจำการ
 6. การรับนักเรียนฝึกหัดครู ให้ดำเนินการคัดเลือกนักเรียนฝึกหัดครู โดยเน้นที่จะรับผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าสู่อาชีพครู และแบ่งเขตในการรับนักเรียนฝึกหัดครู
 7. การประสานงานการผลิต การใช้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคณะกรรมการประสานงานการผลิตและการใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้น ประกอบด้วยผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การใช้ และสถาบันวิชาชีพครูทำหน้าที่วางนโยบาย และวางแผนการผลิตให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยใช้ และประสานงานระหว่างสถาบันผลิตด้วยกัน
- ประสิทธิภาพของการเรียนการสอนของครูนั้น นอกจากจะเกิดจากครูต้องมีลักษณะครูที่ดี มีสมรรถภาพ ปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมและมีการพัฒนาวิชาชีพครูแล้ว ยังจะต้องส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของครูและสภาพแวดล้อมของภารกิจอีกด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ได้มีผู้วิจัยและอธิบายความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในการทำงานนั้น เกิดขึ้นจากการที่ความต้องการ หรือความพึงพอใจ ได้รับการตอบสนองความรู้สึกทางจิตใจ เช่น

เดลเลีย (Delia. 1972 : 173) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่ตอบสนองต่องานว่าชอบมากหรือน้อยเพียงใด

พาร์กเกอร์ และโอกลาสบี้ (Parker and Oglasby. 1972 : 173) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่องาน และบรรยากาศในการทำงาน แต่ กู๊ด (Good. 1973 : 320) กลับอธิบายไว้ว่าความพึงพอใจในการทำงาน คือ คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพอใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

ส่วน โวลแมน (Wolman. 1979 : 283) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ สภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข อิ่มเอมใจ เมื่อความต้องการ หรือการรุ้งใจของตนได้รับการตอบสนอง

นอกจากนี้ สตรัส และเซลส์ (Strauss and Sayles. 1980 : 3) ให้นิยามความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึงความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

อีกนัยหนึ่งก็มีผู้อธิบายความพึงพอใจในการทำงานว่า เกิดจากทุกสิ่งทุกอย่างที่ช่วยลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ดังเช่น

มอร์ส (วีระชาติ แก้วไสย. 2518 : 2; อ้างอิงมาจาก Morse. 1955 : 27) อธิบายแตกต่างไปจากคนอื่น เขาเชื่อว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ช่วย

ลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมาก จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความตึงเครียดนี้เป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการ ก็จะทำให้มีความตึงเครียดน้อยลง อันเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สำหรับ วรูม (Vroom. 1964 : 99) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน กับทัศนคติในการทำงาน ความหมายอาจใช้แทนกันได้ เพราะว่าความพึงพอใจในการทำงาน และความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความหมายคล้ายคลึงกันมากกับทัศนคติที่ดี และทัศนคติที่ไม่ดีในการทำงาน เบียร์ (Beer) กล่าวว่า เป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อหน่วยงาน งานที่เขาทำอยู่ เพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกต่อสภาพการทำงาน นิยามลักษณะนี้สอดคล้องกับ อีวาน ซีวิก และโดแนลลี (Ivan, Cevich and Donnelly. 1968 : 172 - 177) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติที่บุคคลมีต่อการทำงานของเขาในปัจจุบัน

เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom. 1985 : 109 - 110) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การว่ามีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ องค์การใดก็ตามหากคนในองค์การไม่พึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นความพึงพอใจในการทำงานเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการที่จะสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับคนในองค์การ และต้องทำความเข้าใจในปัจจัย หรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกพึงพอใจนั้นเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์ หรือตามเวลา ดังนั้นการวางเงื่อนไขเพียงครั้งเดียวแล้วใช้ตลอดไปย่อมไม่ได้ผล จำต้องปรับประยุกต์ตลอดเวลา

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกโดยส่วนรวมของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิด

จากการปฏิบัติงาน มีขวัญ กำลังใจ และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ความก้าวหน้า ความสำเร็จขององค์การอีกด้วย การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังที่นักพฤติกรรมศาสตร์ได้ให้ทัศนะไว้หลากหลาย เป็นต้นว่า

เฟรนช์ (French. 1964 : 28 - 31) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การที่คนงานหรือลูกจ้างในหน่วยงานหรือองค์การใด จะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของเขาเองว่า งานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เพียงใด เขาได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นธรรม ไปตามหลักงานมากเงินมาก
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
4. การควบคุมบังคับบัญชาดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
5. สภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือ มีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือนและ
เพิ่มคุณวุฒิ

7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

ส่วน เซอร์สเบอร์ก (Herzberg. 1968; citing Sergiovani and Carver. 1980 : 112) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเมื่ออยู่ 6 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า
6. ความเจริญเติบโตในอนาคต

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานมี 10 ประการ คือ

1. นโยบายและการบริหารงานขององค์การ
2. การบังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. สภาพการทำงาน
5. เงินเดือน
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
9. สถานภาพของอาชีพ
10. ความมั่นคงในงาน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1967 : 381 - 384) มีแนวคิดคล้ายคลึงกับแนวคิดของลોક (Loke. 1984 : 103 - 109) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เขาพบว่า ปัจจัยเหล่านั้นได้แก่ ลักษณะงานที่ทํา ค่าจ้างหรือรายได้ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา องค์การและการบริหาร นอกจากนี้ กิลเมอร์ ยังมีความคิดที่ต่างไปจาก ล็อกในบางประเด็น กล่าวคือ เขาเห็นว่ายังมีปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ลักษณะทางสังคมของงาน ประโยชน์เกื้อกูล และความมั่นคงปลอดภัย ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย ส่วน ล็อก ให้ความสำคัญกับปัจจัย เพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับ และการรวมกันของสมาชิกว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญด้วย

อรุณ รักธรรม (2527 : 8) กล่าวว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของภารกิจ หรือของงานว่าดีหรือไม่เป็นสิ่งสำคัญ สภาพแวดล้อมของภารกิจถูกสร้างขึ้นให้กับคนงาน หัวหน้างานที่บังคับบัญชาคนอื่น และองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน มีคิสำคัญบางอย่างของงาน รวมถึงการขึ้นต่อกัน ความรับผิดชอบ การท้าทายและผลประโยชน์ที่ได้รับ อิทธิพลของหัวหน้า ในสภาพแวดล้อมของงานย่อมเป็นเครื่องกำหนดขึ้นในขั้นต้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ในขอบข่ายของการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร การวินิจฉัยสั่งการ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การรับผิดชอบในทางบริหารงานและในองค์ประกอบบางอย่างขององค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่องานในสภาพแวดล้อมในงาน อันได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ระบบ ช้อบังคับ แนวปฏิบัติ โครงสร้างของงาน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจะเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเอง หน่วยงาน ลักษณะของงาน ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารงาน และสภาพการต่าง ๆ ในการทำงาน เป็นต้น

หัตนะของครูที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

หัตนะต่ออาชีพครู

คุณลักษณะประการหนึ่งที่ส่งผลไปถึงบุคลิกภาพของครู และเป็นตัวกำหนดทิศทางพฤติกรรมของครูก็คือ หัตนะของครูที่มีต่ออาชีพครู ซึ่งมีความสำคัญต่อความก้าวหน้า และความสำเร็จในการประกอบอาชีพครู หรือความล้มเหลว อีกนัยหนึ่งก็คือ หัตนะมีผลกระทบโดยตรงต่อความรู้สึก หรืออารมณ์ พฤติกรรมที่ครูกระทำในระหว่างการสอนด้วย หากครูมีหัตนะที่ดีต่ออาชีพ ครูจะปฏิบัติงานด้วยความสุข ความพอใจ และเต็มความสามารถ

ชม ภูมิภาค (2516 : 155) ชี้ให้เห็นว่าอุปสรรคที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพการสอนของครู คือ หัตนะต่ออาชีพของครูเอง ถ้าครูมีหัตนะที่ดีต่ออาชีพครู ก็จะทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน

และมีโอกาสประสบผลสำเร็จในการทำงาน ตรงกันข้าม ถ้าครุมีความรู้แต่ขาดทักษะที่ดีต่อการทำงาน ย่อมขาดกำลังใจ และจะเป็นครูที่ไร้ศักยภาพ การที่ครูไม่ชอบอาชีพของตน ย่อมก่อให้เกิดปัญหาการขาดคุณภาพได้

ผลการสัมมนามาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2523 : 14 - 16) ได้สรุปว่า ทักษะและความศรัทธาที่มีต่ออาชีพของคณะครูยังอยู่ในระดับต่ำ เป็นผลให้ครูต้องพยายามแสวงหากิจกรรมหรืองานอื่น ๆ เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต แทนที่จะยึดอาชีพครูเป็นหลัก และทุ่มเทความพยายามทั้งกำลังกายและกำลังใจ

เปลื้อง ณ นคร (2523 : 22 - 23) กล่าวถึงผลการวิจัยของสมาคมครูอเมริกันที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ครุมีความสุข และมีกำลังใจในการประกอบอาชีพครู ปัจจัยเหล่านั้น ได้แก่

1. การสอนเป็นงานอันยังประโยชน์ให้แก่สังคมจะหาอาชีพอื่นได้น้อยเต็มทีที่จะเสริมสร้างคนในสังคมให้เกิดความเจริญพลานามัยสติปัญญาเสมออาชีพครู และการที่ครูได้รู้ว่าตนได้ทำประโยชน์ให้เกิดแก่สังคมจนเป็นที่ประจักษ์ทั่วกันนั้น เป็นความสุขใจอย่างยิ่ง
 2. ครุมีโอกาสถ่ายทอดความรู้ความนึกของตนเอง และศิษย์รับฟังด้วยความเคารพนับถือ
 3. ผู้ที่เป็นครุย่อมมีความรู้กว้างขวาง และพอกพูนขึ้นเป็นนิจ
 4. ความเป็นอิสระ ความรักใคร่ และความมีเกียรติ เป็นสิ่งที่อาชีพอื่นยากที่จะประสบได้
- ครุย่อมได้รับความนับถือจากศิษย์ และบิดามารดาของศิษย์ และภาคภูมิใจที่ศิษย์พบกับความสำเร็จในชีวิต จะเห็นได้ว่าความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ครุจะต้องอาศัยปัจจัยหลายประการเป็นองค์ประกอบ และทักษะต่อเพื่อนร่วมงานก็ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ช่วยให้งานของครุประสบความสำเร็จ

ทักษะต่อเพื่อนร่วมงาน

ในการทำงานของครุนั้นจะต้องมีเพื่อนร่วมงานอีกไม่มากนักน้อย เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันนับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้งานของครุเจริญก้าวหน้า หรือ

ล้มเหลว ดังนั้นการที่ครูมีทักษะที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และเกิดผลดีแก่หน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง การปฏิบัติงานของครูจะเต็มไปด้วยความสุข และความพึงพอใจ

อรุณ รักธรรม (2522 : 102 - 103) กล่าวว่าการศึกษาที่บุคคลในองค์การมีทักษะที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่น และความไว้วางใจสูงแก่บุคคลทั่วทั้งองค์การ การสร้างความผูกพันความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การก็จะกระทำได้ง่าย ทักษะต่อเพื่อนร่วมงานในองค์การจึงมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การเป็นอย่างมาก

ส่วน นิเวศ จันทพันธ์ (2525 : 55) อธิบายว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนครูที่ทำงานร่วมกันในโรงเรียน ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี บรรยากาศในการทำงานไม่เคร่งเครียดก็จะทำงานได้ผลดี และในการทำงานร่วมกันของคณะครู โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีบุคลากรมาก ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างกันถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) ได้กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานควรจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนจันทพี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน ช่วยเหลือกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม และแนะนำช่วยเหลือการงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ใต้อาณัติสุขซึ่งกันและกัน พูดยากันด้วยความสนุกสนาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จด้วยดี

ทักษะต่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา

ผู้บริหารที่มีความสามารถสูงเพียงไรก็ตาม หากปราศจากความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว การทำงานก็จะไม่สำเร็จด้วยดี ดังนั้นผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นกำลังสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจดูแลปรับตัวให้เข้ากันได้ เพื่อให้ร่วมงานกันไปด้วยดี

สมยศ นาวิการ (2522 : 36 - 37) ได้เสนอแนะว่าควรมีการสำรวจทัศนคติของคนในองค์กรที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมของงาน ผลการสำรวจจะช่วยให้ผู้บริหารทราบ และเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีต่อนโยบาย การตัดสินใจ และการดำเนินงาน ยิ่งไปกว่านั้นการสำรวจทัศนคติจะทำให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำไปปรับปรุงแบบของการเป็นผู้นำ การจูงใจ และการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งได้ทราบความไว้วางใจ การสนับสนุนของสมาชิกในองค์กรได้ด้วย กล่าวได้ว่าทัศนคติของผู้ร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของงานเป็นอย่างมาก ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในการศึกษา หรือสำรวจทัศนคติของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ

พิฟฟ์เนอร์ และเฟลส์ (Pfiffner and Fels. 1964 : 4) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อม หรือบรรยากาศขององค์กร อันมีเงื่อนไขมาจากพลังบังคับหลายด้านด้วยกัน ถ้าสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ก็ย่อมจะเกื้อกูลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือจะช่วยให้เกิดสภาวะสมดุลย์ เขายังเน้นไว้ว่าสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องระลึกไว้เสมอ คือ ต้องไม่ตัดสินใจเวลาโกรธเพราะอารมณ์ จะทำให้การตัดสินใจผิดไปจากที่ควรจะเป็น และควรเอาข้อเท็จจริงมาพิจารณาในการตัดสินใจ

ฟีดเลอร์ เชเมอส์ และมาร์ฮาร์ (Fiedler, Chemers and Marhar. 1976 : 36) ได้ทำการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานได้อย่างดี และช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

วัตสัน (Watson. 1976 : 4 - 7) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญกำลังใจของครูอาจารย์โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

1. การยกย่อง สรรเสริญ และให้ความเชื่อถือ
2. ปกป้องครูอาจารย์ในกรณีที่มีความขัดแย้ง กับนักเรียนและผู้ปกครอง
3. เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ทั่ว ๆ ไป
4. ไว้วางใจในความรับผิดชอบการทำงานของครูอาจารย์

5. แสดงภูมิรู้และความเข้าใจในการบริหารโรงเรียน และสามารถใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติการกิจ

6. สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูอาจารย์

ส่วนฟิเคเลอร์ และการเฟีย (Fiedler and Garcia. 1987 : 52) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร กับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดต่อทักษะของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และยอมรับที่จะเป็นผู้ตาม การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่มี ทำให้ผู้บริหารเกิดความอึดอัดที่จะปฏิบัติงาน มีความวิตกกังวล ซึ่งอาจทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ล้มเหลวได้

ชโล ธรรมศิริ เคยกล่าวไว้ว่า "เราไม่เคยเกลียดใครเท่ากับคนที่ไม่รักษาผลประโยชน์ของเรา และไม่เคยเกลียดใครเท่ากับคนที่เบียดบังผลประโยชน์ของเราไป" ผู้บังคับบัญชาที่ดีจึงไม่ค่อยเบียดบังผลประโยชน์หรือความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่กลับส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้า ในการเลื่อนเงินเดือน และตำแหน่ง หากกระทำได้เช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาจะได้รับความรักเป็นการตอบแทน

การปรับตัวของครู

บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนจะอบอุ่นน่าพอใจ เมื่อครูแต่ละคนพยายามปรับตัวเข้าหากัน เรียนรู้ธรรมชาติของกันและกัน และพยายามทำความเข้าใจกับข้อจำกัดของครูแต่ละคนด้วย ในการเข้ากับเพื่อนร่วมงานนั้น ๓

โรธลิสเบอร์เกอร์ (Roethlisberger. 1968 : 122) ได้ประมวลหลักการต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนก่อนโดยไม่มีท่าทีหยิ่งผยอง
 2. เวลามีปัญหาถ้าหาหรือขอความเห็น และคำแนะนำซึ่งกันและกัน
 3. ผู้ที่เข้าทำงานใหม่ควรเป็นฝ่ายเข้าไปสัมพันธ์กับผู้ที่ทำงานอยู่เก่าก่อน
 4. คอยไต่ถามข้อมูลเกี่ยวกับองค์การหรือขอคำแนะนำ ในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน
 5. ยกย่องชมเชยเพื่อน ๆ ด้วยความจริงใจ การยกย่องบุคคลอื่นถือได้ว่าเป็นการให้
ทางใจ มีคุณค่าเฉพาะความดีของเพื่อน หลีกเลี้ยงที่จะพูดให้ร้ายผู้อื่น
 6. รู้จักรักษาความลับของเพื่อนฝูง ทำตนเป็นคนเชื่อถือได้
 7. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อน โดยให้เพื่อนมีโอกาสแสดงความรู้ที่ถนัดถื่นบ้าง
 8. หลีกเลี้ยงการหาตัวเหนือกว่าผู้อื่น วางตนอย่างสุภาพ
 9. แสดงน้ำใจไมตรีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานความเหมาะสม
 10. มีการพบปะสังสรรค์สร้างความสนิทสนมระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอตามสมควร
- กล่าวโดยสรุป สิ่งที่น่าพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีไม่มากนักแต่เพียงอย่างเดียว แต่บุคคลที่
ร่วมงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ต่างก็มีความสำคัญมาก มีบุคคลอีกจำนวนมาก
ที่มีความคับข้องใจในการทำงาน และไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลกระทบไปสู่การปฏิบัติงาน และ
ความสำเร็จในอาชีพของตนด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

วีรชาติ แก้วไสย (2518 : 62 - 68) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อ
ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย"
โดยทำการสำรวจทัศนคติจากครูโรงเรียนเทศบาล โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา และโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. ครูประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายที่มีความพึงพอใจในการทำงานเรียงลำดับความสำคัญ คือ มีความรู้สึกพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูง ระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน ส่วนระดับต่ำได้แก่ ความรับผิดชอบ ความปลอดภัยในการทำงาน และความรู้สึกต่อนโยบาย และการบริหารงาน

2. ครูที่ไม่พอใจในงาน มีความรู้สึกต่อความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะงาน ระดับต่ำ ได้แก่ ความปลอดภัยในการทำงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหารงาน

3. ครูทั้ง 3 สังกัดมีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบพอ ๆ กัน ผลการเปรียบเทียบความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบของปัจจัย โดยจำแนกตามอายุและคุณวุฒิ ปรากฏว่าไม่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบต่าง ๆ แตกต่างกัน

สุชาติ สังข์รุ่ง (2520 : 63 - 66) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลในเขตภาคกลางอยู่ในเกณฑ์สูง ความพึงพอใจของครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์สูงกว่ามุ่งงาน จะส่งผลให้ความพึงพอใจของครูสูงตามไปด้วย เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของครูที่มีผู้บริหารที่มีพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญแต่อย่างใด

นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 47 - 50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 "จากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู มีความรู้สึกพึงพอใจในปัจจัยความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง เพื่อจัดอันดับความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้น จากอันดับสูงไปต่ำปรากฏว่า อันดับแรกได้แก่ ความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ลักษณะงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยก้าวจูงปรากฏว่าสามารถเรียงลำดับดังนี้ คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน และเงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกันของความพึงพอใจในแต่ละปัจจัย ปรากฏว่า
ความพึงพอใจของครูใหญ่แตกต่างจากครู แต่ครูผู้ที่มีประสบการณ์มากกับที่มีประสบการณ์น้อยมีความ
พึงพอใจไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาล และนอกเขตสุขาภิบาล พบว่าครูทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจ
พอ ๆ กัน

งานวิจัยต่างประเทศ

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1973 : 191 - 207) ได้ทำการศึกษาเรื่อง
"องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของครูในเขตการศึกษาของ
มอนโรเคาท์ตี มลรัฐนิวยอร์ก โดยทำการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียน ทั้งในเมืองและชนบท จำนวน
3,382 คน มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กับปัจจัย
ที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และเพื่อศึกษาว่า เขต
ตำแหน่ง ประเภทของโรงเรียนมีผลต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ
ในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการ
ทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กัน และพบว่าปัจจัยที่ทำให้ครู
พึงพอใจในการทำงานนั้น ลักษณะของงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ส่วนปัจจัยที่ทำให้ครูไม่
พึงพอใจในการทำงานที่สำคัญที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบทางสภาพการทำงาน ส่วน เขต ตำแหน่ง
และประเภทของโรงเรียนไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

งานวิจัยของ ออนท์เซส (Ontzes. 1975 : 1974-A) แห่งมหาวิทยาลัยนิวยอร์กเย้ง
เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่กับความพึงพอใจในการทำงานของครู" โดยทดสอบ
กับครูใหญ่ในโรงเรียน 18 แห่ง ครูจำนวน 237 คน ในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูจำนวนมากพอใจในพฤติกรรมมุ่งงาน มากกว่าพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ของผู้นำ

2. ครูที่ร่วมงานกับครูใหญ่ประเภทที่ถือบุคคลเป็นหลัก (Ideographic Principals)

มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าครูที่ทำงานร่วมกับครูใหญ่ที่ใช้สายกลาง และยึดงานเป็นหลัก

จากผลการวิจัยนี้ ออนท์เชลล์ สรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานเป็นหลักมีลักษณะ
ย้าจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน และมีการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอ
มากกว่าพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งย้าความมุ่งหวังของบุคคลเป็นหลัก

สโตลท์ (Stolt. 1978 : 598-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ลำดับขั้นตามความต้องการ
ของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของมาสโลว์" ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่
อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับของ
สังคม คำสรรเสริญ และความเป็นตัวของตัวเองเป็นสิ่งสำคัญ และมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการ
ทำงาน

สำหรับ แบงค์ส (Banks. 1970 : 6419-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การประเมินผล
ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ของครูอาจารย์ และระดับความพึงพอใจของครู กับการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์ใหญ่" ผลการวิจัยพบว่า ครูจะพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และระบบบริหาร
มากเท่าใด ถ้าครูได้รับอนุญาตให้มีส่วนในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ฮิลล์ (Hill. 1984 : 94-A) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ
ทำงานมี 5 ปัจจัย โดยเฉพาะลักษณะงาน โอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อร่วมงาน
เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความผูกพันกับหน่วยงานได้

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีทัศนะต่องานและ
เพื่อนร่วมงานในระดับปานกลางทุกด้าน

2. ครูที่ทำหน้าที่บริหาร และทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนมีทักษะต่องาน และเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน (ไม่เหมือนกัน)
3. ครูที่มีอายุราชการมาก กับครูที่มีอายุราชการน้อย มีทักษะต่องาน และเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน
4. ครูที่มีวุฒิปริญญาตรี หรือสูงกว่า กับครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีทักษะต่องานและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน
5. ครูชาย กับครูหญิง มีทักษะต่องานและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน
6. ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีทักษะต่องานและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ✓
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีจัดกระทำกับข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีการศึกษา 2532 จำนวน 148 คน และ 2,859 คน ตามลำดับ รวมประชากรทั้งหมด 3,007 คน จากโรงเรียนทั้งสิ้น 148 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่าง ตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 สุ่มโรงเรียนโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน โดยให้เกณฑ์การแบ่งโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ตามจำนวนนักเรียน

เมื่อได้ขนาดโรงเรียนขนาดต่าง ๆ แล้ว สุ่มโรงเรียนแต่ละขนาดโดยใช้ ตารางสุ่มส่วนของ เครซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) โดยใช้ ระดับความเชื่อมั่น .05 ได้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 16 คน จาก 22 โรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 40 คน จาก 56 โรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 52 คน จาก 70 โรงเรียน

รวมทั้งสิ้น 108 คน

2.2 สุ่มตัวอย่างครูปฏิบัติการสอนจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของ โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากใช้ตาราง สุ่มส่วนของ เครซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้ครูปฏิบัติการ สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ

ครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 19 คน จาก 156 คน

ครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 76 คน จาก 620 คน

ครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 255 คน จาก 2,083 คน

รวมทั้งสิ้น 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสำรวจที่ผู้วิจัยได้ สร้างขึ้น โดยรับมาจากแบบสำรวจทัศนคติที่มีต่อการทำงานของวรูม (Vroom, 1986) แบบ สำรวจความพึงพอใจในงานของวาร์ คูค และวอลล์ (Warr, Cook and Wall, 1979) และ ของมิสเกล (Miskel, 1982) แบบสำรวจทัศนคติของนักการศึกษาที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน ของมาสแลค แจกสัน และชวับ (Maslack, Jackson and Schwab, 1986) แบบสำรวจ

สัมพันธภาพภายในกลุ่มของฟีดเลอร์ (Fiedler, 1967) แบบสำรวจการทำงานของกลุ่มของ ซีฮอร์ และคนอื่น ๆ (Seashore and others, 1982) และแบบสำรวจความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันในการทำงานของคุก และวอลล์ (Cook and Wall, 1980) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสำรวจเพื่อสำรวจทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องาน 4 ด้าน คือ ธรรมชาติของงาน ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน บรรยากาศในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และทัศนะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน คือ ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอน 5 ด้าน คือ เอกพันธ์ภายในกลุ่ม สัมพันธภาพภายในกลุ่ม ความไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน กระบวนการทำงานของกลุ่ม และผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยได้ออกแบบสำรวจเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสำรวจทัศนะ หรือความรู้สึกของครูที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน จุดมุ่งหมายของการสำรวจนี้ เพื่อสืบค้นทัศนะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการที่มีต่องาน 4 ด้าน และทัศนะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน 5 ด้าน จำนวน 47 ข้อ (ดูภาคผนวก ก.) ดังนี้

2.1 ทัศนะที่มีต่องาน จำแนกเป็น

2.1.1 ธรรมชาติของงาน ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวกับการใช้ความรู้ ความอดทน ความน่าสนใจ ความทันสมัย ก่อให้เกิดความสุขใจ ซึ่งรวมทั้งหมด 5 ข้อ โดยข้อ 3 และข้อ 5 นั้น ข้อคำถามจะเป็นไปในทางลบ

2.1.2 ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับค่านิยมของสังคมที่มีต่อความมั่นคง การได้ทำประโยชน์ต่อสังคม เกียรติและศักดิ์ศรี ความสามารถ และรายได้ของครู ซึ่งรวมทั้งหมด 6 ข้อ โดยข้อที่ 3, 4, 5 และ 6 เป็นคำถามในเชิงลบ

2.1.3 บรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เสรีภาพในการทำงาน ความร่วมมือในหมู่คณะ การยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งรวมทั้งหมด 6 ข้อ โดยข้อที่ 2 และ 5 เป็นคำถามในเชิงลบ

✓ 2.1.4 ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ ความพอใจ
ในผลงานของตน การยอมรับในผลงานจากผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้า ความสุขในการทำงาน และ
ความรักและผูกพันกับสถาบัน ซึ่งมีทั้งหมด 5 ข้อ โดยข้อที่ 4 และ 5 เป็นคำถามในเชิงลบ

2.2 หัตถ์ที่ติดต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็น

2.2.1 เอกพันธ์ภายในกลุ่ม ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ ความใกล้ชิดเพียง
ในเรื่องความสามารถ เศรษฐฐานะ และลักษณะนิสัย ซึ่งมีทั้งหมด 3 ข้อ โดยข้อที่ 3 เป็นคำถาม
เชิงลบ

2.2.2 สัมพันธภาพภายในกลุ่ม ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ ความจริงใจ
ระหว่างเพื่อน การคบหาสมาคม การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ความสามัคคีภายในกลุ่ม ซึ่งมีทั้งหมด
5 ข้อ โดยข้อที่ 1, 4 และ 5 เป็นคำถามในเชิงลบ

2.2.3 ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ
ความเอื้อเฟื้อ ความช่วยเหลือเมื่อมีใญ่หาส่วนตัว ความร่วมมือในการแก้ปัญหาของส่วนรวม ความ
หวังดีและจริงใจต่อกัน ความรักและให้อภัยต่อกัน ซึ่งมีทั้งหมด 5 ข้อ โดยข้อที่ 3 และ 5 เป็น
คำถามในเชิงลบ

2.2.4 กระบวนการทำงานของกลุ่ม ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ
ความรับผิดชอบ ความเป็นประชาธิปไตย ความเปิดเผยซึ่งกันและกัน ความเห็นใจในการทำงาน
การยอมรับตำแหน่งผู้นำของครู ความใจกว้างรับคำติชม ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ โดยข้อที่
2 และ 4 เป็นคำถามเชิงลบ

2.2.5 ผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่าง
ผู้บังคับบัญชากับครู ความสนใจต่อการทำงานของครู การศึกษาผลประโยชน์ของครู การตัดสินใจที่
เหมาะสมถูกต้อง ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บังคับบัญชา การสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่
โรงเรียน ซึ่งมีทั้งหมด 6 ข้อ โดยข้อที่ 3 และ 5 เป็นคำถามในเชิงลบ

ข้อคำถามทั้งหมดมี 47 ข้อ แต่ละข้อมีตัวเลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งกำหนดค่าระดับความมากน้อย ถ้อยเกณต์ ให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

(ถ้าคำถามใดเป็นไปในทางลบ จะให้ค่าคะแนนในทางกลับกัน)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสำรวจทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้วิจัย สร้างขึ้น โดยรับมาจากแบบสำรวจของผู้อื่นประกอบการศึกษา ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษางานวิจัยและเครื่องมือการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและเพื่อนร่วมงานของนักพฤติกรรมศาสตร์ เป็นต้นว่า

1.1 สัมพันธภาพภายในกลุ่ม (Group Atmosphere) ของฟิเคเลอร์ (Fiedler, 1962)

1.2 หน้าที่ในการทำงานของกลุ่ม (Work Group Functioning) ของซีฮอร์ และคนอื่น ๆ (Seashore and others, 1982)

1.3 ความไว้วางใจในการทำงาน (Interpersonal Trust at Work) ของคุก และวอลล์ (Cook and Wall, 1980)

1.4 ทัศนคติที่มีต่อการทำงาน (Perception Towards Job)

1.5 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job-Satisfaction) ของวาร์รี คูก และ วอลล์ (Warr, Cook and Wall. 1979) และของมิสเกล (Miskel. 1982)

1.6 แบบสำรวจทัศนะของนักการศึกษาที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานของมาสแลค แจกสัน และชวับ (Maslack, Jackson and Schwab. 1986)

1.7 ศึกษาเอกสาร วิทยุต่าง ๆ จากตำราทางการบริหาร และพฤติกรรมศาสตร์

2. ประมวลเนื้อหาสาระที่จะต้องวิจัยให้สามารถครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับงานและเพื่อนร่วมงาน แล้วร่างแบบสำรวจตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเลือก โดยอาศัยแนวของนักพฤติกรรมศาสตร์ที่ได้กล่าวมาแล้วในข้อ 1 โดยจำแนกได้ดังนี้

2.1 ทัศนะที่เกี่ยวกับงาน จำแนกออกเป็น

- | | |
|-------------------------------|-------|
| ก. ธรรมชาติของงาน | 5 ข้อ |
| ข. ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน | 6 ข้อ |
| ค. บรรยากาศในการทำงาน | 6 ข้อ |
| ง. ความพึงพอใจในงาน | 5 ข้อ |

2.2 ทัศนะที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกออกเป็น

- | | |
|--------------------------------|-------|
| ก. เอกพันธ์ภายในกลุ่ม | 3 ข้อ |
| ข. สัมพันธภาพภายในกลุ่ม | 5 ข้อ |
| ค. ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน | 5 ข้อ |
| ง. กระบวนการทำงานของกลุ่ม | 6 ข้อ |
| จ. ผู้บังคับบัญชา | 6 ข้อ |

3. นำแบบสำรวจไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาการใช้ภาษา แล้วนำมาแก้ไขให้กระชับและเหมาะสมกับความมุ่งหมายที่ตั้งไว้

4. นำแบบสำรวจตามที่ตรวจแก้และปรับปรุงแล้วเสนอผู้เกี่ยวข้อง 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน และบริหารการศึกษา เพื่อตรวจเช็คความเที่ยงตรงในเนื้อหาของแบบสำรวจนี้

5. นำแบบสำรวจไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน และผู้ปฏิบัติการสอนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสำรวจ โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.926

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วส่งหนังสือขอความร่วมมือ พร้อมกับส่งแบบสำรวจให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูปฏิบัติการสอน คอบแบบสำรวจในวันประชุมประธานกลุ่มโรงเรียนของแต่ละอำเภอ และเก็บรวบรวมแบบสำรวจคืนตามกำหนดวันที่แจ้งไว้ในแบบสำรวจด้วยตัวเองตามอำเภอ และถึงอำเภอภายในจังหวัด เพื่อนำแบบสำรวจมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

วิธีจัดการกับข้อมูล

นำแบบสำรวจที่ได้รับคืนมาทั้งหมดคัดเลือกเอาเฉพาะที่สมบูรณ์ แยกเป็นกลุ่ม ๆ คือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน และกลุ่มครูปฏิบัติการสอน แล้วตรวจให้คะแนนตอนที่ 2 ตามเกณฑ์ที่กำหนดคือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 1 คะแนน

(ถ้าคำถามใดเป็นไปในทางลบ จะให้ค่าคะแนนในทางกลับกัน)

การวิเคราะห์ข้อมูล

แจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละของข้อมูล จากแบบสำรวจตอนที่ 1 ที่เกี่ยวกับสภาพของ
ผู้ตอบแบบสำรวจ แล้วหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) รายข้อ และหาค่าเฉลี่ยรวมของแบบสำรวจ
ตอนที่ 2 โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่าของเบส์ (Best. 1978 : 174) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีทัศนคติต่องานและเพื่อนร่วมงานไม่ดี
เป็นอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีทัศนคติต่องานและเพื่อนร่วมงานไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีทัศนคติต่องานและเพื่อนในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีทัศนคติต่องานและเพื่อนร่วมงานที่ดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีทัศนคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงานดี
เป็นอย่างยิ่ง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อนำไปใช้ในการแปลผล ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ✓

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) S

(2.) เปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการครูที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานของ 2 กลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้ t-test

3. เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการครูที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานของ 3 กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมี 1 องค์ประกอบ (One-way Analysis of Variance) หรือการวิเคราะห์แบบทางเดียว (One-way Classification)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์และหาข้อมูลทางสถิติต่าง ๆ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จ SPSS-X

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมายดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	อัตราส่วนวิกฤติใน t-distribution
F	แทน	อัตราส่วนวิกฤติใน F-distribution
df	แทน	degree of freedom
SS	แทน	Sum of Square
MS	แทน	Mean of Square
q	แทน	q-statistic
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้จัดลำดับขั้นในการเสนอ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของแบบสำรวจที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอน

ตัวแปร	จำนวนที่ส่งไป	จำนวนที่ได้รับกลับมา	คิดเป็นร้อยละ
ผู้บริหาร	108	104	96.30
ครูปฏิบัติการสอน	350	341	97.43
รวม	458	445	97.16

ข้อมูลจากตาราง 1 แสดงว่าข้าราชการครูที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 458 คน เป็นผู้บริหาร 108 คน และครูปฏิบัติการสอน 350 คน แต่แบบสำรวจที่ได้รับคืนจากผู้บริหาร 104 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.30 และได้รับคืนจากครูปฏิบัติการสอน 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.43 รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์ครั้งนี้ 445 คน

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามอายุราชการ วุฒิ เพศ และขนาดโรงเรียน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
<u>อายุราชการ</u>		
น้อย (ต่ำกว่า 7 ปี)	38	8.50
มาก (7 ปีหรือมากกว่า)	407	91.50
รวม	445	100.00
<u>วุฒิการศึกษา</u>		
ปานกลาง (ต่ำกว่าปริญญาตรี)	69	15.50
สูง (ปริญญาตรีหรือสูงกว่า)	376	84.50
รวม	445	100.00
<u>เพศ</u>		
ชาย	165	37.10
หญิง	280	62.90
รวม	445	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

	ตัวแปร	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ขนาดโรงเรียน			
	ขนาดเล็ก	33	7.40
	ขนาดกลาง	115	25.80
	ขนาดใหญ่	297	66.70
	รวม	445	100.00

ข้อมูลจากตาราง 2 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรต่าง ๆ ปรากฏว่า ข้าราชการครู จำนวน 445 คน เป็นผู้ที่มีอายุราชการมากถึง 407 คน คิดเป็นร้อยละ 91.50 เป็นผู้ที่มีอายุราชการน้อย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50

เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาสูง จำนวนถึง 376 คน คิดเป็นร้อยละ 85.50 นอกนั้นมีวุฒิทางการศึกษาปานกลาง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10

ข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นหญิง 280 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 และนอกนั้นเป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 37.10

ข้าราชการครูส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนถึง 297 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 เป็นข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 และเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กเพียง 33 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40

ส่วนที่ 2 การสำรวจทัศนะของข้าราชการครูที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 1 ศึกษาทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน โดยอาศัยเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

สำหรับค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายชื่อ กำหนดเกณฑ์ตามแนวของเบสท์ (Best. 1978 : 174) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	มีทัศนะต่องานและเพื่อนร่วมงานไม่ดีเป็นอย่างยิ่ง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	มีทัศนะต่องานและเพื่อนร่วมงานไม่ดี
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	มีทัศนะต่องานและเพื่อนร่วมงานที่ดีในระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	มีทัศนะต่องานและเพื่อนร่วมงานที่ดีมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.51 - 5.50	มีทัศนะต่องานและเพื่อนร่วมงานที่ดีเป็นอย่างยิ่ง

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่ง อายุ ราชการ วุฒิ และเพศ โดยใช้ t-test

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนะของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน โดยใช้ F-test

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน โดยแยกพิจารณาเป็นรายชื่อ ดังตาราง 3 - 4

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านทัศนะของข้าราชการครูที่ทำงาน

ทัศนะที่เกี่ยวกับงาน	$\bar{X}$	SD
1. <u>ธรรมชาติของงาน</u>		
1. การใช้ความรู้	4.431	0.749
2. การใช้ความอดทน	4.476	0.764
3. ความน่าสนใจ	3.782	0.862
4. ความทันสมัย	2.717	0.947
5. ก่อให้เกิดความสุข	3.946	0.760
รวมเฉลี่ย	4.061	0.489
2. <u>ค่านิยมของสังคมที่ครูทำงาน</u>		
1. ความมั่นคง	3.879	0.912
2. การได้ทำประโยชน์ต่อสังคม	4.083	0.862
3. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.535	1.081
4. ความยกย่องนับถือ	3.881	0.914
5. ความสามารถ	3.674	0.954
6. รายได้	2.793	1.110
รวมเฉลี่ย	3.640	0.596

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน	$\bar{X}$	SD
3. บรรยากาศในการทำงาน		
1. สถานที่ทำงาน	3.598	0.904
2. สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.820	0.927
3. ผู้บังคับบัญชา	3.506	0.946
4. เสรีภาพในการทำงาน	3.670	0.938
5. ความร่วมมือในหมู่คณะ	3.676	0.920
6. การยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน	3.231	0.680
รวมเฉลี่ย	3.583	0.550
4. ความพึงพอใจในงาน		
1. ความพอใจในผลงานของตนเอง	3.726	0.834
2. การยอมรับในผลงานจากผู้ร่วมงาน	3.204	0.729
3. ความก้าวหน้า	3.499	0.826
4. ความสุขในการทำงาน	3.917	0.925
5. ความรักและผูกพันกับสถาบัน	4.196	0.762
รวมเฉลี่ย	3.708	0.547

ข้อมูลจากตาราง 3 แสดงว่าข้าราชการครู เห็นว่าธรรมชาติของงานสอนเป็นงานที่ต้อง
อดทน ต้องใช้ความรู้ ทำให้เกิดความสุขและภาคภูมิใจมาก แต่มีช่วยให้เป็นคนทันสมัยมากนัก

เมื่อกำนิคมของสังคมที่มีต่องานสอน ครูมีความเห็นว่า สังคมส่วนใหญ่มองอาชีพครูว่าเป็น
อาชีพที่ได้ทำประโยชน์ต่อชีวิตผู้อื่น เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีเกียรติและศักดิ์ศรี และต้องเป็นผู้มี
ความสามารถมาก แต่สังคมก็รับรู้ว่าคุณครูมีรายได้ในระดับปานกลางเท่านั้น

เมื่อพิจารณาบรรยากาศในการทำงาน ครูเห็นด้วยอย่างมากว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อน
ร่วมงานดี มีความร่วมมือในหมู่คณะ มีเสรีภาพในการทำงานและบรรยากาศทั่วไปดีมาก แต่ความ
สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน ยังมีไม่มาก

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงาน พบว่าคุณครูมีความรักและผูกพันกับสถาบันมาก มีความสุข
ในการทำงาน มีความพึงพอใจในผลงานของตนเองมาก แต่ก็รู้สึกถึงความก้าวหน้าและการยอมรับใน
ผลงานจากผู้อื่นยังมีไม่มากนัก

โดยสรุปแล้ว ครูมีทัศนคติที่ดีมากต่อธรรมชาติของงาน กำนิคมของสังคม บรรยากาศในการ
ทำงาน และความพึงพอใจในงาน

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านทัศนะของข้าราชการครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

ทัศนะมีต่อเพื่อนร่วมงาน		$\bar{X}$	SD
1. เอกพันธ์ภายในกลุ่ม			
1. ความใกล้เคียงในเรื่องความสามารถ		3.382	0.887
2. เศรษฐฐานะ		3.142	0.825
3. ลักษณะนิสัย		3.258	0.932
	รวมเฉลี่ย	3.260	0.601
2. สัมพันธภาพภายในกลุ่ม			
1. ความจริงใจระหว่างเพื่อน		3.622	0.945
2. การคบหาสมาคม		3.353	0.880
3. การยอมรับความสามารถและความคิดเห็น		3.387	0.813
4. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน		3.870	0.833
5. ความสามัคคีภายในกลุ่ม		3.802	0.906
	รวมเฉลี่ย	3.606	0.693
3. ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน			
1. ความเอื้อเฟื้อ		3.485	0.874
2. ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาส่วนตัว		3.503	0.909
3. ความร่วมมือในการแก้ปัญหาของส่วนรวม		3.622	0.847

ตาราง 4 (ต่อ)

ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน		$\bar{X}$	SD
4.	ความหวังดีและจริงใจต่อกัน	3.007	0.789
5.	ความรักและให้อภัยต่อกัน	3.964	0.851
	รวมเฉลี่ย	3.516	0.631
4.	<u>กระบวนการทำงานของกลุ่ม</u>		
1.	ความรับผิดชอบ	3.553	0.965
2.	ความเป็นประชาธิปไตย	2.784	0.776
3.	ความเปิดเผยซึ่งกันและกัน	2.998	0.810
4.	ความเต็มใจในการทำงาน	3.697	0.895
5.	การยอมรับตำแหน่งผู้นำของครู	3.074	0.806
6.	ความใจกว้างรับคำติชม	3.182	0.888
	รวมเฉลี่ย	3.381	0.560
5.	<u>ผู้บังคับบัญชา</u>		
1.	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู	3.560	0.856
2.	ความสนใจต่อการทำงานของครู	3.494	0.845
3.	การรักษาผลประโยชน์ของครู	4.064	0.769
4.	การตัดสินใจที่เหมาะสมถูกต้อง	3.663	0.967

ตาราง 4 (ต่อ)

ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	SD
5. ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บังคับบัญชา	4.416	0.733
6. การสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่โรงเรียน	3.470	1.036
รวมเฉลี่ย	3.731	0.643

ข้อมูลจากตาราง 4 แสดงว่า ตารางการครูเห็นว่าเอกพันธ์ภายในกลุ่มของเพื่อนร่วมงานนั้นยังมีไม่มากนักทั้งในเรื่องความสามารถ ฐานะทางเศรษฐกิจ และลักษณะนิสัยใจคอ ก่อนเข้ามแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาสัมพันธภาพภายในกลุ่ม ครูมีความเห็นว่า คณะครูมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และมีความสามัคคีกันดีมาก มีความจริงใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน แต่การคบหาสมาคม การยอมรับความสามารถและความคิดเห็นของกันและกัน อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

เมื่อพิจารณาความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน พบว่าครูมีความรักและให้อภัยต่อกัน ตลอดจนให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาของส่วนรวมดีมาก ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหส่วนตัว และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน แต่ก็รู้สึกว่าการหวงดีและความจริงใจต่อกันมีไม่มากนัก

เมื่อพิจารณากระบวนการทำงานของกลุ่มพบว่า คณะครูมีความเต็มใจในการทำงาน และมีความรับผิดชอบอย่างมาก แต่ความใจกว้างที่จะรับคำติชม และการยอมรับตำแหน่งผู้นำของครู ความเป็นประชาธิปไตยซึ่งกันและกัน ตลอดจนความเป็นประชาธิปไตย ยังมีไม่มากนัก

โดยสรุปแล้วครุมีทักษะที่ค้ำจุนผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในกลุ่ม และความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน ส่วนกระบวนการทำงานของกลุ่มและเอกพันธ์ภายในกลุ่ม ครุมีทักษะในระดับปานกลางเท่านั้น

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความความแตกต่างระหว่างทักษะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่ง อายุราชการ วุฒิ และเพศ ดังตาราง 5 - 8

ตาราง 5 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

ทัศนะของครู	ตำแหน่ง						t
	ผู้บริหาร			ครูปฏิบัติการสอน			
	ลำดับที่	$\bar{X}$	SD	ลำดับที่	$\bar{X}$	SD	
<u>ทัศนะที่มีต่องาน</u>							
1. ด้านธรรมชาติของงาน	1	4.151	0.481	1	4.034	0.489	2.18*
2. ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน	4	3.649	0.652	3	3.638	0.579	0.15
3. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	3	3.729	0.476	4	3.539	0.564	3.41**
4. ด้านความพึงพอใจ	2	3.892	0.534	2	3.652	0.540	4.00**
รวมเฉลี่ย		3.855	0.389		3.715	0.394	3.20**
<u>ทัศนะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน</u>							
1. ด้านเอกพันธุ์ภายในกลุ่ม	5	3.234	0.591	5	3.268	0.605	-0.52
2. ด้านสัณฐานภาพภายในกลุ่ม	1	3.801	0.521	2	3.547	0.727	3.32**
3. ด้านความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน	3	3.692	0.484	3	3.462	0.661	3.28**
4. ด้านกระบวนการทำงานของกลุ่ม	4	3.492	0.508	4	3.347	0.571	2.46*
5. ด้านผู้บังคับบัญชา	2	3.790	0.577	1	3.713	0.661	1.15
รวมเฉลี่ย		3.602	0.385		3.467	0.521	2.43**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อมูลจากตาราง 5 แสดงว่าผู้บริหารและครูที่มีทักษะต่องานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูมีทักษะต่อธรรมชาติของงานที่ดีที่สุด รองลงมาเป็น ความพึงพอใจในการทำงาน แต่ผู้บริหารมีทักษะต่อบรรยากาศในการทำงานและค่านิยมของสังคมที่มี ต่องานเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนครูมีทักษะต่อค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน และบรรยากาศในการทำงาน เป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาทักษะของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานโดยส่วนรวม พบว่าผู้บริหารมีทักษะต่อเพื่อน ร่วมงานในระดับดีมาก ส่วนครูมีทักษะต่อเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารมีทักษะต่อสัมพันธภาพภายในกลุ่มดีมากเป็นอันดับแรก รองลงไปคือด้านผู้บังคับบัญชา ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน ส่วนทักษะที่มีต่อกระบวนการทำงานของกลุ่ม และเอกพหุภายในกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูมีทักษะที่ดีคือผู้บังคับบัญชามากเป็นอันดับแรก รองลงไปคือสัมพันธภาพ ภายในกลุ่ม ส่วนความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน กระบวนการทำงานของกลุ่ม และเอกพหุภายใน กลุ่มนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบทักษะผู้บริหารและครูที่มีต่องานพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ถึง 2 ด้าน คือ บรรยากาศในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ส่วน ธรรมชาติของงานนั้น แตกต่างกันที่ระดับ .05 ส่วนค่านิยมของสังคมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารและครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน พบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในด้านสัมพันธภาพภายในกลุ่ม ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน และ มีความแตกต่างกันที่ระดับ .05 ในด้านกระบวนการทำงานของกลุ่ม โดยผู้บริหารมีทักษะดีกว่าครู ส่วนด้านเอกพหุภายในกลุ่ม และผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุราชการ

ทักษะของครู	อายุราชการ						t
	น้อย (ต่ำกว่า 7 ปี)			มาก (7 ปีหรือมากกว่า)			
	ลำดับที่	$\bar{X}$	SD	ลำดับที่	$\bar{X}$	SD	
<u>ทักษะที่มีต่องาน</u>							
1. ด้านธรรมชาติของงาน	1	4.010	0.478	1	4.066	0.490	-0.69
2. ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน	3	3.592	0.629	3	3.645	0.594	-0.50
3. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	2	3.609	0.560	4	3.581	0.553	0.30
4. ด้านความพึงพอใจในงาน	4	3.536	0.672	2	3.722	0.532	-1.67
รวมเฉลี่ย		3.687	0.460		3.754	0.390	-0.87
<u>ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน</u>							
1. ด้านเอกพันธุ์ภายในกลุ่ม	5	3.342	0.487	5	3.253	0.611	1.05
2. ด้านสัมพันธภาพภายในกลุ่ม	1	3.657	0.697	2	3.602	0.693	0.47
3. ด้านความมีใจของเพื่อนร่วมงาน	2	3.568	0.743	3	3.511	0.620	0.46
4. ด้านกระบวนการทำงานของกลุ่ม	4	3.429	0.614	4	3.376	0.555	0.51
5. ด้านผู้บังคับบัญชา	2	3.521	0.813	1	3.750	0.622	-1.69
รวมเฉลี่ย		3.504	0.520		3.498	0.492	0.06

ข้อมูลจากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีอายุราชการน้อยและมากต่างก็มีทัศนคติที่ต่องาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับดีมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่มีอายุราชการน้อยมีทัศนคติดีมาก ต่อธรรมชาติของงาน รองลงมาได้แก่บรรยากาศในการทำงาน และค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน ส่วนความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสุดท้าย ส่วนครูที่มีอายุราชการมาก มีทัศนคติต่อธรรมชาติของงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ค่านิยมของสังคมที่มีต่องานในระดับมาก ส่วนทัศนคติเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่าครูที่มีอายุราชการน้อยและมากมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ครูที่มีอายุราชการน้อยมีทัศนคติต่อสัมพันธภาพภายในกลุ่มดีมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ส่วนกระบวนการทำงานของกลุ่ม และเอกพจน์ภายในกลุ่มนั้น มีทัศนคติที่ปานกลาง ครูที่มีอายุราชการมากมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชามากเป็นอันดับแรก รองลงไปได้แก่ สัมพันธภาพภายในกลุ่ม ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน แต่กระบวนการทำงานของกลุ่ม และเอกพจน์ภายในกลุ่ม มีทัศนคติที่ปานกลางเท่านั้น

เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่มีอายุราชการน้อยและมาก ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ทัศนะของครู	วุฒิการศึกษา						t
	ปานกลาง			สูง			
	(ต่ำกว่าปริญญาตรี)			(ปริญญาตรีหรือสูงกว่า)			
	ลำดับที่	$\bar{X}$	SD	ลำดับที่	$\bar{X}$	SD	
<u>ทัศนะที่มีต่องาน</u>							
1. ด้านธรรมชาติของงาน	1	4.038	0.512	1	4.066	0.485	-0.48
2. ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน	3	3.553	0.645	3	3.656	0.586	-1.25
3. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	4	3.545	0.569	4	3.530	0.547	-0.60
4. ด้านความพึงพอใจในงาน	2	3.655	0.457	2	3.781	0.562	-1.01
รวมเฉลี่ย		3.697	0.389		3.758	0.398	-1.19
<u>ทัศนะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน</u>							
1. ด้านเอกพันธุ์ภายในกลุ่ม	5	3.256	0.524	5	3.261	0.615	-0.00
2. ด้านสัมพันธภาพภายในกลุ่ม	2	3.492	0.677	2	3.627	0.694	-1.51
3. ด้านความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน	3	3.426	0.598	3	3.533	0.636	-1.35
4. ด้านกระบวนการทำงานของกลุ่ม	4	3.320	0.538	4	3.290	0.564	-0.84
5. ด้านผู้บังคับบัญชา	1	3.756	0.631	1	3.726	0.646	0.36
รวมเฉลี่ย		3.452	0.468		3.507	0.500	-0.89

ข้อมูลจากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าครูที่มีวุฒิปานกลางและสูง มีทัศนคติที่คั่งงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับที่ต่ำมาก โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาทั้งสองระดับ มีทัศนคติที่ต่ำมากต่อธรรมชาติของงานเป็นอันดับแรก รองลงไปได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน ส่วนทัศนคติที่มีต่อบรรยากาศในการทำงานนั้นอยู่ในระดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่าครูที่มีวุฒิทางการศึกษาปานกลางและสูง มีทัศนคติที่คั่งเพื่อนร่วมงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาปานกลาง มีทัศนคติที่คั่งผู้บังคับบัญชามากเพียงด้านเดียว ส่วนสัมพันธภาพภายในกลุ่ม ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน และกระบวนการทำงานของกลุ่ม และเอกพันธุ์ภายในกลุ่มนั้น มีทัศนคติที่ดีในระดับปานกลางเท่านั้น ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูง มีทัศนคติที่คั่งผู้บังคับบัญชามากเป็นอันดับแรก รองลงไปได้แก่ สัมพันธภาพภายในกลุ่ม ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน และกระบวนการทำงานของกลุ่มตามลำดับ และเอกพันธุ์ภายในกลุ่ม ครูมีทัศนคติที่ดีในระดับปานกลางเท่านั้น

เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน พบว่าครูที่มีวุฒิทางการศึกษาปานกลางและสูง มีทัศนคติต่องานและเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ทัศนะของครู	เพศ							
	ลำดับที่	ชาย		ลำดับที่	หญิง		t	
		$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD		
<u>ทัศนะที่มีต่องาน</u>								
1. ด้านธรรมชาติของงาน	1	4.073	0.506	1	4.054	0.479	0.40	
2. ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน	4	3.619	0.639	3	3.653	0.570	-0.57	
3. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	3	3.632	0.512	4	3.554	0.570	1.48	
4. ด้านความพึงพอใจในงาน	2	3.764	0.521	2	3.675	0.561	1.71	
รวมเฉลี่ย		3.772	0.406		3.734	0.391	0.97	
<u>ทัศนะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน</u>								
1. ด้านเอกฉันท์ภายในกลุ่ม	5	3.240	0.590	5	3.272	0.609	-0.55	
2. ด้านสัมพันธภาพภายในกลุ่ม	1	3.774	0.591	2	3.507	0.729	4.21**	
3. ด้านความไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน	3	3.625	0.571	3	3.452	0.656	2.92**	
4. ด้านกระบวนการทำงานของกลุ่ม	4	3.432	0.532	4	3.351	0.574	1.51	
5. ด้านผู้บังคับบัญชา	2	3.754	0.619	1	3.717	0.657	0.60	
รวมเฉลี่ย		3.565	0.451		3.460	0.516	2.25*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อมูลจากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าทั้งครูชายและหญิง มีทักษะทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับที่ต่ำมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูชายมีทักษะที่ต่ำมากทำงานด้านธรรมชาติของงานอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงไปที่ด้านความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศในการทำงานตามลำดับ ส่วนค่านิยมของสังคมที่มีต่องานนั้นอยู่ในระดับสุดท้าย ส่วนครูหญิงมีทักษะที่ต่ำมากทำงานด้านธรรมชาติของงานอยู่ในอันดับแรก รองลงไปที่ความพึงพอใจในงานและค่านิยมของสังคมที่มีต่องานตามลำดับ ส่วนบรรยากาศในการทำงานนั้นอยู่ในระดับท้ายสุด

เมื่อพิจารณาทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่าครูที่เป็นชายมีทักษะที่ต่ำมากต่อเพื่อนร่วมงาน แต่ครูหญิงมีทักษะโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ครูชายมีทักษะที่ต่ำมากต่อสัมพันธภาพภายในกลุ่ม ผู้บังคับบัญชา และความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน ส่วนกระบวนการทำงานของกลุ่ม และเอกพจน์ภายในกลุ่มนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ครูหญิงมีทักษะที่ต่ำมากต่อเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชาเพียงด้านเดียว ทักษะที่มีต่อด้านอื่น ๆ นั้น อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเอกพจน์ภายในกลุ่มนั้นอยู่ในอันดับท้ายสุด

เมื่อเปรียบเทียบทักษะที่มีต่องาน พบว่าครูชายและหญิง มีทักษะทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานนั้น ครูชายและหญิงมีทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ในด้านสัมพันธภาพภายในกลุ่ม และความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน โดยครูชายมีทักษะที่ดีกว่าครูหญิงทั้ง 2 ด้าน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทักษะของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน ดังตาราง 9

ตาราง 9. เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ ที่มีผลงานและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ทักษะของครู	ขนาดโรงเรียน								
	เล็ก			กลาง			ใหญ่		
	ลำดับที่	$\bar{X}$	SD	ลำดับที่	$\bar{X}$	SD	ลำดับที่	$\bar{X}$	SD
<u>ทักษะที่มีผลงาน</u>									
1. ด้านธรรมชาติของงาน	1	4.084	0.424	1	4.121	0.506	1	4.035	0.488
2. คำนิยมของสังคมที่มี ต่องาน	4	3.539	0.584	4	3.597	0.577	3	3.592	0.529
3. ด้านบรรยากาศใน การทำงาน	3	3.661	0.496	3	3.672	0.521	4	2.540	0.563
4. ด้านความพึงพอใจในงาน	2	3.666	0.520	2	3.733	0.537	2	3.703	0.555
รวมเฉลี่ย		3.588	0.358		3.631	0.392		3.569	0.379
<u>ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน</u>									
1. ด้านเอกพันธุ์ภายในกลุ่ม	5	3.383	0.095	5	3.318	0.620	5	3.224	0.593
2. ด้านสัมพันธภาพภายในกลุ่ม	1	3.775	0.580	2	3.775	0.596	2	3.522	0.755
3. ด้านความไว้วางใจของ เพื่อนร่วมงาน	2	3.757	0.569	3	3.605	0.603	3	3.455	0.639
4. ด้านกระบวนการทำงาน ของกลุ่ม	4	3.378	0.619	4	3.458	0.543	4	3.351	0.559
5. ด้านผู้บังคับบัญชา	3	3.661	0.449	1	3.776	0.614	1	3.721	0.673
รวมเฉลี่ย		3.591	0.442		3.586	0.458		3.455	0.512

ข้อมูลจากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาดต่างก็มีทัศนคติมาก
 ต่องาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็กและกลาง มีทัศนคติมากต่องาน
 ทุกด้าน

ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ต่างก็มีทัศนคติมากต่อธรรมชาติของงาน ความพึงพอใจในงาน
 และค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน ส่วนด้านอื่น ๆ นั้น มีทัศนคติที่ต่ำในระดับปานกลางเท่านั้น

เมื่อพิจารณาทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีทัศนคติมากต่อ
 สัมพันธภาพภายในกลุ่ม ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านอื่น ๆ ครูมีทัศน
 คติที่ปานกลาง

ครูโรงเรียนขนาดกลาง มีทัศนคติมากต่อผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในกลุ่ม และความ
 มีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นมีทัศนคติที่ต่ำในระดับปานกลางเท่านั้น

ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ มีทัศนคติมากต่อผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพภายในกลุ่ม ส่วน
 ด้านอื่น ๆ นั้นมีทัศนคติที่ต่ำในระดับปานกลางเท่านั้น

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความเห็นของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง
 และใหญ่ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 10 - 12

ตาราง 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนทักษะที่มีต่องาน ของข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.3153	.1578	1.084
ภายในกลุ่ม	442	64.2333	.1453	
รวม	444	64.5486		

ข้อมูลจากตาราง 10 พบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทักษะต่องานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.7449	.8724	3.5949 *
ภายในกลุ่ม	442	107.2706	.2427	
รวม	444	109.0155		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อมูลจากตาราง 11 พบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทักษะต่อเพื่อนร่วมงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาด
ใหญ่ จึงใช้ q-statistic ทดสอบค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในด้านทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

ขนาดโรงเรียน		ใหญ่	กลาง	เล็ก
	$\bar{X}$	3.4550	3.5369	3.5915
ใหญ่	3.4550	-	.1319*	.1365
กลาง	3.5869		-	.0046
เล็ก	3.5915			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อมูลจากตาราง 12 พบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง กับขนาดใหญ่ มีทักษะต่อเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูในโรงเรียนขนาดกลาง มีทักษะที่ดีมากต่อสัมพันธภาพและความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงานมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ (ดูภาคผนวก)

ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดเล็กกับขนาดกลาง มีทักษะไม่แตกต่างกัน

สรุป ภูมิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นบทที่กล่าวถึงสาระสำคัญของการวิจัยโดยสรุปทั้งหมด พร้อมทั้งการสรุปปรายและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงงานและสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีความราบรื่นและเอื้อต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาครั้งนี้

การวิจัยนี้เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน โดยจำแนกการเปรียบเทียบตามตัวแปร ตำแหน่งหน้าที่ อายุราชการ วุฒิ เพศ และขนาดโรงเรียน

วิธีดำเนินการศึกษาครั้งนี้

การศึกษานี้กระทำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 108 คน ครูปฏิบัติการสอน 350 คน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ได้ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 458 คน และหลังจากรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจ จำนวน 445 คน คิดเป็นร้อยละ 97.16 ของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการวางแผนการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสำรวจทัศนคติที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องาน 4 ด้าน และต่อเพื่อนร่วมงาน 5 ด้าน

แบบสำรวจแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสำรวจมาตราส่วนประมาณค่า เพื่อสำรวจทัศนคติ หรือความรู้สึกของข้าราชการครู ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน รวมคำถามทั้งหมดในส่วนนี้ 47 ข้อ แต่ละข้อมีตัวเลือก 5 ระดับ แบบสำรวจนี้มีความเชื่อมั่น 0.926

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความร่วมมือพร้อมส่งแบบสำรวจให้กับบริหารโรงเรียน และครูปฏิบัติการสอนในวันประชุมกลุ่มโรงเรียน ของแต่ละอำเภอและกิ่งอำเภอ และเก็บรวบรวมแบบสำรวจคืนตามกำหนดวันที่แจ้งไว้ในแบบสำรวจ ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ไปคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทักษะของข้าราชการครูที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

1.1 ทักษะของครูที่มีต่องาน

ครูมีทัศนคติที่ดีต่องาน ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับธรรมชาติของงาน ค่านิยมของสังคม บรรยากาศในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน เมื่อพิจารณาทักษะที่มีต่องานแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

1.1.1 ธรรมชาติของงาน ครูมีทักษะต่อธรรมชาติของงานที่ดีมาก กล่าวคือ ต้องใช้ความอดทน ใช้ความรู้ ช่วยให้เกิดความสุข และความภาคภูมิใจ แต่ไม่ช่วยให้เป็นคนที่ทันสมัย

1.1.2 ค่านิยมของสังคม ครูเห็นว่าสังคมมองงานครู เป็นงานที่ได้ทำประโยชน์ มีเกียรติยกย่อง อาชีพมั่นคง และต้องใช้ความสามารถ มีเกียรติมาก แต่มีรายได้ไม่มากนัก

1.1.3 บรรยากาศในการทำงาน ครูมีทักษะที่ดีมากต่อสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน ความร่วมมือระหว่างหมู่คณะ มีเสรีภาพในการทำงาน แต่การยอมรับนับถือของเพื่อนยังอยู่ในระดับปานกลาง

1.1.4 ความพึงพอใจในงาน ครูมีทักษะที่ดีมากต่อความรักและผูกพันต่อสถาบันมีความสุขในการทำงาน และพอใจในผลงานของตนเองมาก แต่รู้สึกว่ามีเวลาท้อแท้ไม่มากนัก ผู้สอนยังไม่ยอมรับในผลงานเท่าที่ควร

1.2 ทักษะของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

ครูมีทักษะที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะมีทักษะที่ดีมากต่อผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในกลุ่ม ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน แต่กระบวนการทำงานกลุ่ม และความเป็นเอกฉันท์ภายในกลุ่มนั้น ครูมีทักษะที่ดีในระดับปานกลางเท่านั้น เมื่อพิจารณาทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นรายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

1.2.1 เอกพันธุ์ภายในกลุ่ม ครูเห็นว่าเอกพันธุ์ภายในกลุ่มของเพื่อนร่วมงานนั้นยังมีไม่มากนัก ทั้งในเรื่องความสามารถ ฐานะทางเศรษฐกิจ และลักษณะนิสัยใจคอค่อนข้างแตกต่างกัน

1.2.2 สัมพันธภาพภายในกลุ่ม ครูมีทัศนคติที่ดีมากต่อการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันมีความสามัคคีกัน มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน แต่การคบหาสมาคม การยอมรับความสามารถ และความถึกเห็นอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

1.2.3 ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน ครูเห็นว่าคณะครูมีความรัก ให้อภัย และให้ความร่วมมือต่อกันในการแก้ปัญหาของส่วนรวมเป็นอย่างดี ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาส่วนตัวและมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน แต่ความหวังดีและความจริงใจต่อกันมีไม่มากนัก

1.2.4 กระบวนการทำงานของกลุ่ม ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมีความรับผิดชอบอย่างมาก แต่ครูยังใจไม่กว้างพอที่จะรับคำติชม การยอมรับตำแหน่งผู้นำ ความเปิดเผยซึ่งกันและกัน ตลอดจนความเป็นประชาธิปไตย ยังมีไม่มากนัก

1.2.5 ผู้บังคับบัญชา ครูมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพในการทำงาน และรักษาสภาพประโยชน์ของครู มีการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม มีสัมพันธที่ดีกับเพื่อนครูแต่สนใจในการทำงานของครู และทำความเจริญให้แก่โรงเรียนในระดับปานกลางเท่านั้น

2. เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ทัศนะของข้าราชการครูที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานจำแนกตามตำแหน่ง อายุราชการ วุฒิ เพศ และขนาดโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ตำแหน่ง ผู้บริหารและครูต่างก็มีทัศนคติที่ดีมากต่องาน. โดยที่ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีมากกว่าครูในทุกด้าน แต่ก็มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในบรรยากาศในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และมีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่องธรรมชาติของงาน แต่ไม่พบความแตกต่างด้านค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน

ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีมากต่อเพื่อนร่วมงานและมากกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะในเรื่องสัมพันธภาพภายในกลุ่ม ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงานส่วนด้าน

กระบวนการทำงานกลุ่มนั้น ผู้บริหารมีทัศนะคิดว่าครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างของทัศนะในด้านเอกพันธุ์ภายในกลุ่ม และด้านผู้บังคับบัญชา ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐาน

2.2 อายุราชการ ครูที่มีอายุราชการน้อยและมาก มีทัศนะที่ต่างกันต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนะของครูทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่พบว่าครูที่มีอายุราชการน้อย และมากมีทัศนะต่อเพื่อนร่วมงานค่อนข้างดี

2.3 วุฒิทางการศึกษา ครูที่มีวุฒิปานกลางและสูง มีทัศนะที่ต่างกันต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนะของครูทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่พบว่าครูที่มีวุฒิปานกลาง และสูง มีทัศนะต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.4 เพศ ครูชายและหญิงมีทัศนะต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนะของทั้ง 2 กลุ่มไม่ต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่พบว่าครูชายมีทัศนะที่ต่างกันต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนครูหญิงมีทัศนะที่ต่างกันต่อเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง และปรากฏความแตกต่างในด้าน สัมพันธภาพในกลุ่ม และความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และโดยส่วนรวมครูชายมีทัศนะที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานมากกว่าครูหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างในด้านเอกพันธุ์ภายในกลุ่ม, ด้านความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชา ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐาน

2.5 ขนาดโรงเรียน ครูในโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีทัศนะที่ต่างกันต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนะของครูทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง มีทัศนะที่ดีมากต่อเพื่อนร่วมงาน แต่ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีทัศนะต่อเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบความแตกต่างระหว่างทัศนะของครูในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยครูในโรงเรียน

ขนาดกลางมีทัศนคติดีกว่าในเรื่องสัมพันธภาพภายในกลุ่ม และความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมุติฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปประเด็น นำไปสู่การอภิปรายได้ ดังนี้

1. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีทัศนคติที่มากต่องานของตนไม่ว่าจะจำแนกตามตัวแปรใด ๆ ก็ตาม หรือพิจารณาทัศนคติในด้านใดก็ตาม

2. ข้าราชการครูมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง โดยเฉพาะความเป็นเอกพันธุ์ภายในกลุ่ม และกระบวนการทำงานกลุ่ม ส่วนด้านผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในกลุ่ม และความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับที่ต่ำมาก

3. เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร ตำแหน่ง อาชีพราชการ วุฒิ เพศ และขนาดโรงเรียน พบความแตกต่างที่น่าสนใจ ดังนี้

3.1 ทัศนคติที่เกี่ยวกับงาน พบความเห็นที่แตกต่างในตัวแปรที่เป็นตำแหน่ง ระหว่างผู้บริหารและครู โดยที่ผู้บริหารมีทัศนคติที่ต่องานมากกว่าครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านความพึงพอใจในงาน บรรยากาศในการทำงาน และมีความแตกต่างกันที่ระดับ .05 ในด้านธรรมชาติของงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่ปรากฏความแตกต่างตามนัยทางสถิติแต่อย่างใด

3.2 ทัศนคติเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

ครูมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างกว้างขวางในเกือบทุกตัวแปร กล่าวคือ

3.2.1 ผู้บริหารมีทัศนคติที่ต่อเพื่อนร่วมงาน แต่ครูมีทัศนคติที่ต่ำปานกลาง ทัศนคติของผู้บริหารและครู แตกต่างกันในด้านสัมพันธภาพภายในกลุ่ม และความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความแตกต่างในกระบวนการทำงานกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3.2.2 ครูที่มีอายุราชการ และวุฒิต่างกันมีทัศนะต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

3.2.3 ครูชายมีทัศนะที่ดีมากต่อเพื่อนร่วมงาน แต่ครูหญิงมีทัศนะที่ดี ปานกลาง และทัศนะของครูชาย หญิง มีความแตกต่างกันในเรื่องสัมพันธภาพภายในกลุ่ม ความ มีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2.4 ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง มีทัศนะที่ดีมากต่อ เพื่อนร่วมงาน แต่ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีทัศนะที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลางเท่านั้น ครูในโรงเรียนขนาดกลาง มีทัศนะที่ดี มากกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และความแตกต่างในทัศนะ ดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นควรแก่การอภิปราย ดังนี้คือ

1. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีทัศนะที่ดีมาก ต่องานครูไม่ว่าจะพิจารณาทัศนะต่อธรรมชาติของงาน ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน บรรยากาศใน การทำงาน และความพึงพอใจในงานก็ตาม ไม่ว่าจะพิจารณาตามตัวแปรที่เป็นตำแหน่ง อายุราชการ วุฒิ เพศ หรือขนาดโรงเรียนก็ตาม ผลการวิจัยนี้ ไม่สอดคล้องกับการสัมมนามาตรฐานวิชาชีพ ของ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2523 : 14 - 16) ที่สรุปว่า ทัศนคติและความศรัทธาที่มีต่ออาชีพ ของคณะครูยังอยู่ในระดับต่ำ

เหตุที่ครูมีทัศนะที่ดีต่องานนั้นอภิปรายได้ว่า งานสอนหรืออาชีพครูนั้น เป็นงานที่สังคม ยกย่อง และยอมรับนับถือมาตั้งแต่อดีต ถือว่าเป็นงานที่สร้างมนุษย์ที่สมบูรณ์ให้กับสังคม (บรรจง จันทรสา. 2524 : 1 - 5) ครูและอาชีพครูก็เป็นอาชีพที่มีความสำคัญยิ่ง เป็นงานหนักที่มีภาระ รับผิดชอบ เพราะต้องทำหน้าที่อบรมคนให้เจริญทั้งทางร่างกาย ปัญญา จิตใจ และสามารถประกอบ

อาชีพได้ เป็นการช่วยสร้างความเจริญอกงาม ทั้งส่วนบุคคลควบคู่ไปด้วย (กิ่งแก้ว อัดถากร.
2513 : 343)

คนที่จะเป็นครูได้ในปัจจุบัน จะต้องผ่านการศึกษาเล่าเรียนในสถานศึกษาของรัฐ หรือที่รัฐรับรอง จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะแข่งขันกับคนจำนวนมาก ๆ ได้ จะเห็นว่าการสอบบรรจุครูแต่ละครั้งนั้น จะมีผู้ที่มีคุณสมบัติเข้ามาสมัครสอบมากมาย ผู้ที่สอบได้และได้รับการบรรจุก็ถือว่า เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและสมรรถภาพสูงกว่าคนอื่น เมื่อได้รับการบรรจุแล้ว ก็กล่าวได้ว่าได้งานที่มีความมั่นคงมาก เพราะลักษณะงานมีใ้่งานที่มีความเสี่ยงต่อการถูกให้ออกจากงาน ยิ่งไปกว่านั้น ยังมีโอกาสก้าวหน้าเลื่อนวิทยฐานะได้ง่ายกว่างานในอาชีพอื่น ๆ จะเห็นว่าการลาศึกษาต่อในระดับสูงมีมาก กระทรวงศึกษาธิการก็สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของ กระทรวงอย่างจริงจัง และต่อเนื่องมาตลอด

ถ้าพิจารณาจากสภาพที่เป็นจริง จะเห็นได้ว่างานสอนเป็นงานที่ทำให้ได้รับความนับถือจากนักเรียนและผู้ปกครอง ในสังคมไทย นักเรียนจะต้องกตัญญูทักท้วงต่อครูผู้มีพระคุณ แม้จะสำเร็จ การศึกษาไปแล้ว นอกจากนั้นงานครูซึ่งเป็นงานที่หนักแต่ก็มีวันหยุดพักผ่อนมากกว่าข้าราชการในสังกัด กระทรวงอื่น ๆ ข้อได้เปรียบเหล่านี้จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครูมีทัศนคติและพอใจกับงานของตนมาก

เมื่อพิจารณาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเป็นรายด้าน จะเห็นว่าในส่วนที่เกี่ยวกับธรรมชาติของงาน ครูยอมรับว่างานสอนเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความอดทน เป็นงานที่น่าสนใจ เพราะเป็นงานอบรมสั่งสอนนักเรียนที่มีความแตกต่างกันออกไป ครูเห็นว่าการเป็นครู เป็นงานที่ก่อให้เกิดความสุข ความสุขที่เกิดจากการทุ่มเทเสียสละ เพื่อพัฒนาคนให้เจริญอกงาม แต่ครูก็เห็นว่า ไม่ช่วยให้เป็น คนทันสมัยมากนัก อาจจะเป็นเพราะว่า สังคมยังเห็นว่าครูเป็นอาชีพยุคเก่า ครูที่ดีจะต้องวางตนให้ สมเกียรติของครูประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งวัฒนธรรมอันดี และความพอดี (จิตรนาด กิริติเสวี.
2516 : 10) ฉะนั้นครูจะระวังที่จะไม่กระพริบตาแตกต่างไปจากปทัสฐานของกลุ่มสังคม ต้องวางตน ให้เป็นตัวอย่างของผู้อื่นได้ ส่วนความทันสมัยทางด้านความรู้และวิชาการ นั้น ครูอาจจะมีความึกว่า การเป็นครูในระดับประถมศึกษาชั้นไม่จำเป็นต้องมีความรู้ที่ก้าวหน้าทันสมัยนัก เพราะภารกิจการสอน นั้นจะมุ่งเน้นความรู้ และทักษะพื้นฐานมากกว่า

ในส่วนที่เกี่ยวกับค่านิยมของสังคม ครูเห็นว่าสังคมมองอาชีพครูว่าได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี สังคมให้ความยกย่องนับถือ และเห็นว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงดี แต่ก็เห็นว่าอาชีพครูมีรายได้พอประมาณเท่านั้น ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูเป็นข้าราชการที่มีระดับเงินเดือนค่อนข้างต่ำ เพียงพอต่อการครองชีพอย่างประหยัด การเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละปีก็ไม่มากนัก และยังไม่มียาให้พิเศษอย่างอื่น เช่น โบนัส เงินรางวัลต่าง ๆ

ในส่วนบรรยากาศของการทำงานนั้น ครูเห็นว่าผู้บังคับบัญชายังมิได้ให้ความสนิทสนมแก่ผู้ร่วมงานเท่าเทียมกันมากนัก และมีความเห็นว่าเพื่อนร่วมงานยังไม่ค่อยจะยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน ลักษณะนี้ดูเหมือนจะเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของผู้บริหารแบบไทย ๆ ที่ยังมีความเข้าใจผิดอยู่ว่า ผู้ร่วมงานจะต้องคอยเอาอกเอาใจ เพื่อผลความสำเร็จก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงาน (วิจิตร วรุตบางกูร. 2525 : 70) ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชา ก็รู้สึกลำบากใจที่จะเข้าใกล้ชิด หรือทำตนสนิทสนมกับผู้บริหาร ส่วนในเรื่องการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในหมู่ครูที่มีน้อยนั้น อาจจะเป็นเพราะว่า ธรรมชาติของงานนั้น ครูแต่ละคนจะรับผิดชอบงานส่วนของตน มีอำนาจในการตัดสินใจทั้งหมด การทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความนึกซึ่งกันและกัน และทำงานเป็นกลุ่มการฝึกตัดสินใจร่วมกันยังก็น้อยทำให้ครูยังไม่ค่อยคุ้นกับการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ความพึงพอใจในงานนั้น ครูมีความรักและผูกพันกับสถาบันมาก มีความสุขกับการทำงาน มีความพอใจในผลงาน แต่ก็รู้สึกว่าผู้บังคับบัญชา และเพื่อนที่ชนวนที่ต่อผลงานของตนเองไม่มากนัก โอกาสที่ตนจะก้าวหน้าทัดเทียมกับผู้อื่นนั้นก็ยังมีไม่มากนัก ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนโดยทั่วไป เมื่อมอบอำนาจในการจัดการเรียนการสอนให้ครูรับผิดชอบ แล้วก็จะไม่เข้าไปตรวจสอบ ควบคุมแต่ให้ความสนใจในงานบริหาร ธุรการและด้านอื่น ๆ ทำให้ไม่สามารถมองเห็นความสำเร็จหรือจุดเด่น ๆ ในการสอนหรือผลงานด้านอื่น ๆ ของครูได้อย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ผู้บริหารอาจจะไม่ทราบ หรือไม่สนใจว่าหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจกับความต้องการของผู้ร่วมงาน ต้องมีความไวในการรับรู้เท่าที่ ความรู้สึกนึกคิด และหาสาเหตุของปัญหาเหล่านั้น (วิจิตร วรุตบางกูร. 2525 : 72) ก็เป็นได้ ส่วนในเรื่องโอกาสก้าวหน้านั้น แม้ว่า

กระทรวงศึกษาธิการจะมีนโยบายที่ชัดเจนแน่นอนที่จะยกระดับมาตรฐานครูให้สูงขึ้น แต่ครูก็ต้องช่วยตนเองอย่างมาก โดยต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีสมรรถภาพ และความพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้าด้วยตนเองได้ ความแตกต่างในเรื่องความก้าวหน้าจึงมีอยู่เสมอ

2. ทักษะของข้าราชการครู ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานนั้น จะอยู่ในระดับปานกลางโดยครูมีทักษะที่มากในบางด้าน เช่น ต่อผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในกลุ่ม ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน แต่ทางด้านกระบวนการทำงานกลุ่มและเอกพจน์ภายในกลุ่ม ยังมีไม่มากนัก

ในส่วนที่เกี่ยวกับเอกพจน์ภายในกลุ่ม ยังพบว่าครูมีความแตกต่างกันในเรื่องความสามารถ ฐานะทางเศรษฐกิจ และลักษณะนิสัย ซึ่งเป็นลักษณะของกลุ่มปรกติ เพราะสิ่งเหล่านี้มิได้ถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ ในการคัดเลือกบุคลากรในโรงเรียน ความแตกต่างทางความรู้ ฐานะ และลักษณะนิสัย ของบุคลากร จะมีอยู่ในทุกองค์การ ส่วนความสามารถก็แตกต่างกันได้มากเพราะครูแต่ละคนก็จะมีคุณวุฒิ ความถนัด และประสบการณ์แตกต่างกันไป นอกเหนือจากการศึกษาอบรมก่อนปฏิบัติราชการ และการศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างปฏิบัติราชการ

ในด้านสัมพันธภาพภายในกลุ่ม แม้โดยสภาพรวมจะเห็นว่าดี แต่ก็เห็นได้ว่าในค่านิสัยนำคบหาสมาคม และการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน ยังมีอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งน่าจะเป็นผลสืบเนื่องมาจาก ความแตกต่างที่ได้อธิบายไว้ในข้อ 1. และในเรื่องเอกพจน์ภายในกลุ่ม และยังอาจจะเกี่ยวข้องข้องกับการให้งานกลุ่มยังไม่เพียงพอ จึงทำให้โอกาสที่ครูจะทำงานร่วมกัน มองเห็นความสำคัญ และความสามารถของกันและกันได้ไม่มากนัก

ส่วนความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงานนั้น ครูเห็นว่าดีมาก แต่ก็ยังเอือมเพื่อแต่ต่อกันไม่มากนัก โดยเฉพาะการคัดค้านกันอย่างจริงจังก็ไม่ค่อยกล้าทำนัก อาจจะเป็นลักษณะด้อมตนประการหนึ่ง (Chandler, 1971 : 140) อีกประการหนึ่ง อาจจะเป็นเพราะยอมรับในคุณสมบัตินี้ของเพื่อนครูว่าทุกคน มีความสามารถในการปรับตัว มีความรับผิดชอบ (มานพ ภาษิตวิไลธรรม, 2520 : 46 - 60) และยิ่งไปกว่านั้นงานครูยังเป็นงานอิสระ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง การเปิดใจคัดค้านกันอาจจะทำให้เสียสัมพันธภาพก็เป็นได้

ในเรื่องกระบวนการทำงานกลุ่ม ครูมีทัศนคติต่อเรื่องนี้ปานกลาง โดยเฉพาะเรื่องความเป็นประชาธิปไตย ความเปิดเผยต่อกันความใจกว้างยอมรับคำติชม และการยอมรับ ความเป็นผู้นำของสมาชิกในกลุ่ม ดังได้อภิปรายมาแล้วว่า ครูส่วนใหญ่จะมีความเชื่อมั่น ในความคิดของตน อีกทั้งไม่สู้จะเปิดเผย ความรู้สึกที่แท้จริงต่อกัน และไม่สู้จะยอมรับการเป็นผู้นำของกันและกัน ดังผลการวิจัยที่ปรากฏอยู่ ฉะนั้นความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานกลุ่ม จึงเป็นไปได้ไม่สมบูรณ์นัก เมื่อชาวประชาธิปไตย ในการทำงานกลุ่ม กระบวนการทำงานกลุ่ม จึงไม่เป็นที่น่าพอใจนัก

ในส่วนที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ครูมีทัศนคติที่ตมกต่อการทำงานของผู้บังคับบัญชา ทัศนคติต่อการรักษาผลประโยชน์ให้กับครู ความสัมพันธ์อันดีกับครู และการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม แต่เห็นว่าผู้บังคับบัญชาสนใจในการทำงานของครูไม่มากนัก และยังสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่โรงเรียนไม่มากนัก ดังที่อภิปรายมาแล้วว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ จะให้ความสนใจและให้เวลาต่องานธุรการ มากกว่างานวิชาการ ซึ่งได้กระจายอำนาจให้แก่ครูไปแล้ว จึงไม่ได้เข้ามาควบคุมดูแลการสอนอย่างใกล้ชิด ในหลายโรงเรียนที่ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยฝ่ายนี้จะทำหน้าที่ ดูแลและรับผิดชอบงานด้านนี้อยู่ การที่ครูเห็นว่า ผู้บังคับบัญชายังมิได้สร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่โรงเรียนมากนัก อาจเป็นเพราะครูคาดหวังว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการจัดการและ เป็นผู้สร้างความเจริญก้าวหน้าให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน (Drucker. 1981 : 4) แต่สภาพความเป็นจริง โรงเรียนแต่ละแห่งเจริญก้าวหน้าได้ช้ามาก การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทำได้ไม่มากนัก เนื่องจากความจำกัดทางด้านทรัพยากรต่าง ๆ การดำเนินงานจึงมักจะเป็นอยู่ในรูปเดิม

3. เมื่อเปรียบเทียบตัวแปรต่าง ๆ พบว่า ผู้บริหารและครูมีทัศนคติที่แตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในงาน บรรยากาศในการทำงาน และธรรมชาติของงาน ทั้งนี้่าจะมีเหตุผลจากบุคลากรทั้งสองกลุ่ม อยู่ในฐานะตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน และมีบทบาท หน้าที่ ที่แตกต่างกัน การที่อยู่ในตำแหน่งที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกันไปด้วย (วิจิต เท็มแข็ง. 2515 : 137 และธงชัย สันติวงศ์. 2519 : 430) ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบต่องานในโรงเรียนทั้งหมด ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ทางการศึกษาโดยใช้ทรัพยากรทั้งหมดให้เป็นประโยชน์สูงสุด ในขณะที่เกี่ยวกับ

ต้องรักษาความเป็นปึกแผ่น และความพึงพอใจของกลุ่มไว้ (วิจิตร วรุตบางกูร. 2525 : 31) ในขณะที่ครูมีหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะส่วนที่ได้รับมอบหมายภารกิจส่วนใหญ่อยู่ที่การสอนในระดับห้องเรียน การลงงานจึงอยู่ในขอบเขตที่แตกต่างกันมาก ฉะนั้นในเรื่องธรรมชาติของงานก็สืบรยาภาสในการทำงานที่ดี จึงมีความแตกต่างกัน ส่วนทางด้านความพึงพอใจนั้น ผู้บริหารจะมองเห็นข้อจำกัดต่าง ๆ ได้ชัดเจน เพราะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรโดยตรง และเป็นผู้สร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่ผู้ร่วมงาน ครูเป็นผู้ใช้ทรัพยากรบางส่วน และเป็นผู้ปฏิบัติโดยตรง มีความต้องการหลายอย่างที่ต้องได้รับการตอบสนอง คำชมเชย ยกย่องนับถือที่ดี โอกาสก้าวหน้าที่ดี ครูรู้สึกว่าได้จากผู้บังคับบัญชาไม่มากนัก แต่ผู้บริหารมีความพึงพอใจมากกว่าโดยถือเอาความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจ ผลการวิจัยนี้ก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 88) ที่พบว่า ครูใหญ่และครูมีความพึงพอใจแตกต่างกัน

4. ครูมีทัศนะต่อเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันเกือบทุกตัวแปร เป็นต้นว่า

4.1 ผู้บริหารและครูมีความเห็นแตกต่างกันในเรื่องสัมพันธภาพภายในกลุ่ม ความมีหัวใจของเพื่อนร่วมงาน และกระบวนการทำงานกลุ่ม ดังได้อภิปรายมาแล้วในข้อ 3 ว่าบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งที่ต่างกัน ย่อมมีทัศนะที่แตกต่างกันไป ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่นเกี่ยวกับทัศนะที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารมีข้อได้เปรียบอยู่มากเพราะผู้ร่วมงานจะให้การยอมรับนับถือ ได้รับการยินยอมพร้อมใจ ที่จะให้ความร่วมมือ และรับการปฏิบัติต่อผู้บริหารด้วยดีเพราะเป็นผู้มีอำนาจ ส่วนครูฐานะเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีใครมีอำนาจหรืออิทธิพลต่อกันและกันมากนัก การให้ความยกย่องและความร่วมมือจึงมีจำกัด ทัศนะของครูในเรื่องดังกล่าว จึงแตกต่างไปจากผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญ

4.2 ครูชายและครูหญิง มีทัศนะต่อเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันโดยเฉพาะในด้านสัมพันธภาพภายในกลุ่ม ความมีหัวใจของเพื่อนร่วมงานความแตกต่างดังกล่าว อาจจะเป็นเพราะอุปนิสัย และธรรมชาติของชายและหญิงแตกต่างกัน ครูชายส่วนใหญ่ จะเกี่ยวข้องกับงานที่เหมาะสมกับความถนัดและสภาพร่างกาย ส่วนครูหญิงจะเกี่ยวข้องกับงานที่ต้องอาศัยความละเอียดพิถีพิถัน

ธรรมชาติอีกอย่างหนึ่งก็คือ เพศชายจะมีลักษณะที่เปิดเผย เป็นกันเอง มีความระมัดระวังในเรื่องสัมพันธภาพไม่มากนัก ไม่เก็บความรู้สึก หรือคึกมาก ส่วนเพศหญิงจะมีความระมัดระวังข้างคิดและเก็บความรู้สึกมากกว่า นอกจากนั้นความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ยังมีวัฒนธรรม การปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย (อุทัย หิรัญโต. 2515 : 182) จึงทำให้ความเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพ และความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

4.3 ครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีทัศนะต่อเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันในด้านสัมพันธภาพภายในกลุ่ม และความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน ความแตกต่างในทัศนะดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

4.3.1 ครูในโรงเรียนขนาดกลางมีทัศนะที่ดีต่อสัมพันธภาพภายในกลุ่มและความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงานมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่าจากสภาพความแตกต่างทางด้านขนาด ความพร้อมทางทรัพยากร และชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ถึงแม้โรงเรียนขนาดใหญ่จะได้เปรียบที่ตั้งอยู่ในเมืองเป็นส่วนใหญ่ มีความพร้อมทางด้านทรัพยากร และอาคารสถานที่มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง แต่จะเห็นได้ว่าจะมีการแบ่งสรรครูให้พักอยู่ตามอาคารต่าง ๆ คุรุบางกลุ่มจะอยู่ใกล้ชิดกัน และบางกลุ่มจะอยู่กันห่าง ๆ มีการสังสรรค์สัมพันธ์กันน้อย ในลักษณะนี้ความคาดหวัง ทางด้านสัมพันธภาพการคบหาสมาคม การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในโรงเรียนขนาดใหญ่จึงมีไม่มาก เท่าโรงเรียนขนาดกลางเพราะชีวิตในเมืองใหญ่ ๆ นั้นมีปัญหาอื่น ๆ ที่ต้องคำนึงถึงอยู่มาก ในโรงเรียนขนาดกลางนั้นส่วนใหญ่จะอยู่ในอำเภอ และตำบลในชนบทที่ค่อนข้างจะห่างไกล จำนวนครูมีน้อยกว่า ทรัพยากรน้อยกว่า ความผูกพันทางสังคมมีมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ความคาดหวังในการคบหาสมาคม ความจริงใจ การยอมรับนับถือ จึงมีมากกว่า จึงทำให้ครูในโรงเรียนขนาดกลางมีข้อได้เปรียบทางด้านการคบหาใกล้ชิดกับเพื่อนครูมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่เมื่อครูได้คบหาใกล้ชิดกัน ก็มีโอกาสดูแลสนใจ ช่วยเหลือเหลือเพื่อเผื่อแผ่กันได้มากกว่า มีความรักใคร่ใกล้ชิดกว่า ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้วยข้อได้เปรียบดังกล่าว จึงทำให้ครูในโรงเรียนขนาดกลางมีทัศนะที่ดีต่อสัมพันธภาพภายในกลุ่ม และความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงานมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

5. เป็นที่น่าสังเกตว่า อายุราชการ และวุฒิ ของครูมิใช่ตัวแปรที่จะทำให้ทัศนะของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ระพัน โพธิ์ศรี (2523 : 33) โคเวอร์ (Gover. 1983 : 28) และนกุล ตันริยงค์ (2525 : 88) ที่ยืนยันว่า อายุราชการ และวุฒิของครูไม่มีความสำคัญ ที่จะทำให้ความเห็นของครูต่ออาชีพและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

6. ตามที่ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตไว้ในหน่ว่าครูในสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ชาติอุดมการณ์ และศรัทธาในวิชาชีพ ครูชอย้ายไปละมาก ๆ ด้วยเหตุผลที่ไม่สมควร ครูสร้างปัญหาให้แก่ผู้บริหารอยู่ตลอดเวลา น่าจะมีสาเหตุมาจากทัศนะของครูที่มีต่องาน และเพื่อนร่วมงานนั้น ผลการวิจัยชี้ชัดว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการมีทัศนะต่องาน และเพื่อนร่วมงานในระดับดี ปัญหาทางการบริหารจึงไม่น่าจะมีสาเหตุมาจากข้อสังเกตดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยพบว่า ทัศนะของครูที่มีต่องานนั้นอยู่ในระดับดีมากในทุกด้าน จะมีเพียงบางข้อเท่านั้น ที่ครูเห็นว่า สังคมยังมองเห็นอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีรายได้ระดับปานกลาง ในประเด็นนี้ผู้บริหารควรให้ความสนใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ของครูให้มากขึ้นเพื่อเป็นการชดเชยถึงรายได้ที่มีอยู่อย่างจำกัด และควรเสริมทางด้านความพึงพอใจแรงจูงใจครูให้มากขึ้น

2. ทัศนะของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในด้าน เอกพันธ์ภายในกลุ่ม และกระบวนการทำงานของกลุ่ม ยังคงอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น หากทำได้ในการคัดเลือกครูเข้ารับราชการ ผู้บริหารระดับสูง ควรพิจารณาความเป็นเอกพันธ์ภายในกลุ่ม ประกอบการคัดเลือก โดยพิจารณาคนที่มีความรู้ความสามารถ ฐานะทางเศรษฐกิจ และอุปนิสัยใกล้เคียงกับกลุ่มด้วยจะลดความแตกต่างลงได้มาก และช่วยในเรื่อง สัมพันธภาพภายในกลุ่ม และกระบวนการทำงานกลุ่มให้น่าทึ่งประสงค์มากขึ้น

3. ในการเพิ่มพูนกระบวนการทำงานในกลุ่ม ให้น่าพึงพอใจมากขึ้นนั้นผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารโรงเรียน จะต้องร่วมกันให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นหมู่คณะให้มากขึ้น โดยจัด

กิจกรรมพิเศษของ โรงเรียนให้บ่อยขึ้น เป็นต้นว่า การจัดนิทรรศการผลงานนักเรียน การจัดกีฬา การจัดงานปิดภาคเรียน งานปีใหม่ วันสำคัญทางศาสนา วันเสริมสามัคคี การทัศนศึกษาร่วมกัน การค้างแรมในวันหยุดสุดสัปดาห์ การรณรงค์ต่อต้านโรคภัยต่าง ๆ การเดินการกุศลเพื่อหาทุน ช่วยการศึกษา การแข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคี ระหว่างโรงเรียนในชุมชน ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อให้ครู ได้มีโอกาสได้ร่วมทำกิจกรรมกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกัน เป็นการวางรากฐานกระบวนการประชาธิปไตย ในการทำงานให้มากขึ้นและทำให้ครูได้มีโอกาสเป็น ผู้นำมากขึ้น ในระยะต้น ๆ ควรละเว้นกิจกรรมที่จะมีการแข่งขันกันเองเสียก่อน

4. ผลการวิจัยยังพบว่าทัศนะต่อเพื่อนร่วมงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับความจริงใจ ความเปิดเผยความรู้สึกต่อกันและกัน ความใจกว้างฟังเหตุผลการรับฟังคำติชม ยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจนัก คือ อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ผู้บริหารควรจัดโครงการส่งเสริม วัฒนาของครูใน ด้านนี้ให้มากขึ้น นอกเหนือจากการจัดกิจกรรมกลุ่มย่อย ๆ แล้ว อาจจะมีการจัดอบรม จัดสัมมนา หลัคนุษย์สัมพันธ์ กระบวนการทำงานกลุ่ม การสร้างความสำเร็จในการทำงาน การสร้างเสน่ห์ ให้กับตนเอง การปรับปรุงบุคลิกภาพการฝึกจิตและลดความเครียด การรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นทั้งในวัยชรา และเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ โดยมุ่งเน้นความสำคัญของสิ่งเหล่านี้ รวมทั้งหลักการสำคัญ ๆ และแนวปฏิบัติ ควรมีการฝึกปฏิบัติจริง ๆ

5. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจสนทนากับครูอย่างทั่วถึง สนใจการทำงานของครูให้มากขึ้น เพราะผลการวิจัยปรากฏว่า พฤติกรรมส่วนใหญ่ของผู้บริหารยังอยู่ในระดับที่ไม่ดีนัก ผู้บริหารจะต้อง เปลี่ยนท่าที และความเข้าใจในการทำงาน ร่วมกับครูเสียใหม่ ให้ความสนใจ สนทนา เยี่ยมเยียนอย่าง ทั่วถึง โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น หรือแจ้งปัญหา การทำงานต่อ ผู้บริหารได้ทุกเมื่อ ผู้บริหารจะต้องไม่อยู่นิ่งจะต้องบริหารงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้า และความ มีชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนอยู่ตลอดเวลา เพราะเป็นความคาดหวังของครู และครูยังเห็นว่า ผู้บริหาร ยังมีได้ทำในส่วนนี้ ในระดับที่น่าพอใจ

6. ผู้บริหารควรให้ความสนใจต่อการสร้างบรรยากาศ และความพึงพอใจในงานของครู ให้มากขึ้น เพราะทัศนะของผู้บริหาร และครูในด้านนี้แตกต่างกันอยู่มากผู้บริหารจะต้องไว้วางใจ

เอาความเชื่อของตนเองเป็นสำคัญ ควรมีการสอบถาม หรือตรวจสอบ หรือสังเกตบรรยากาศการทำงาน และความพึงพอใจในงานของครูให้มากขึ้น และพร้อมที่จะเข้าไปช่วยเหลือ เมื่อมีปัญหา

7. ผู้บริหารควรมุ่งส่งเสริมสัมพันธภาพและความมีน้ำใจของครูสตรีให้มากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ครูชายและครูสตรี มีความเห็นในเรื่องเหล่านี้แตกต่างกัน ควรสนับสนุนให้มีการช่วยเหลือ คบหาสมาคมในหมู่ครูสตรีให้มากขึ้น

8. ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ จะต้องส่งเสริมสัมพันธภาพและความมีน้ำใจอันดีในกลุ่มผู้ร่วมงานให้มากขึ้น โดยสนับสนุนให้มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันให้มากขึ้น อาจจะต้องให้มีการจัดกลุ่มทำงานคละกันให้บ่อยขึ้น เพื่อให้ครูทุกคนได้คบหาสมาคม และช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างกว้างขวาง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการวิจัยสืบค้น ปัญหาทางการบริหาร ในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างลึกซึ้ง เพราะทัศนะของครูที่มีต่องาน และเพื่อนร่วมงาน มีไขปัญหาของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่จะส่งผลต่ออัตราในวิชาชีพ หรือสมรรถภาพของครูแต่อย่างใด
2. ควรมีการวิจัยบรรยากาศในการทำงานของครู ให้ลึกซึ้ง เพื่อจะได้มองเห็นปัญหาในการทำงาน และบรรยากาศในโรงเรียนชัดเจนขึ้น
3. ควรมีการวิจัยพฤติกรรม การบริหารของครูใหญ่ ในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างลึกซึ้ง อีกด้านหนึ่ง เพื่อประกอบการพิจารณา ปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาของจังหวัด

บรรณาธิการ

บรรณานุกรม

การฝึกหัดครู, กรม. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. การติดตามผลการฝึกหัดครู.

กรุงเทพฯ : เอราวันการพิมพ์, 2519.

_____. รายงานการสัมมนาเรื่องแนวโน้มของการฝึกหัดครู. 2520.

กมล สุขประเสริฐ และคนอื่น ๆ. การประเมินผลการเรียนระดับประถม. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต, 2523.

ก่อ สวัสดิพิพาณิชย์. "ลักษณะครูดี 4 ประการ," วิทยาสาร 21. 11 : 12 - 13; มีนาคม 2513.

_____. "คุณประโยชน์ของโรงเรียนประชาบาล," จุลสารการศึกษา. ตุลาคม 2519.

หน้า 5 - 10.

กิ่งแก้ว อัครดารา. "หลักธรรมทางข้อและแรงใจสำหรับครู," ประมวลบทความเกี่ยวกับมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2513.

กาญจนา คุณารักษ์. หลักสูตรและการพัฒนา. เอกสารประกอบการสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2527.

คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา. การศึกษาเพื่อชีวิตและสังคมเรื่องครูและบุคลากรทางการศึกษา
กรุงเทพฯ : ธนประคิษฐ์การพิมพ์, 2522.

คณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา. การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, วัฒนาพานิช, 2518.

จำลอง เวชอุไร. ก่าอธิบายเรื่องปัญหาความจำเป็นและแนวทางในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู.
กรุงเทพฯ : คุรุสภาผู้จัดการอภิปราย ณ โรงแรมไทยไฮเต็ล, 16 กรกฎาคม 2523,
เวลา 13.30 - 15.30 น.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์. รายงานการสัมมนาเรื่องครูไทยในอนาคต.

กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

- จิตรนาถ กิรติเสวี. ความสัมพันธ์ระหว่างความมีน้ำใจของครู ความรู้สึกประทับใจ ผิดกรรม
ความเป็นผู้นำ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการสอนของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 วิทยาลัยครูสงขลา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2516. อักสำเนา.
- ฉัตรชัย อรรถกันท์. หลักการบริหารการศึกษา. พินิจโลก : ภาควิชาบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พินิจโลก, 2524.
- เจลีเยว บุรีภักดิ์ และคนอื่น ๆ. รายงานผลการวิจัยเรื่องลักษณะครูดี. โรงพิมพ์ตำรวจ, 2520 :
 346.
- ชลอ ธรรมศิริ. แนวคำบรรยายวิชามนุษยสัมพันธ์. กองฝึกอบรม กรมการปกครอง วิทยาลัย
การปกครอง
- ชม ภูมิภาค. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.
- ชมพันธ์ กุญชร ณ อยุธยา. "แนวโน้มในการจัดการฝึกหัดครูแบบสมรรถฐาน," วารสารการศึกษา.
 15(1) : 14 - 15; กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2522.
- ดวงคำ ธวัชคำ. ความสอดคล้องระหว่างสมรรถภาพครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย
กับสมรรถภาพที่คาดหวังตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อักสำเนา.
- ธงชัย สันติวงศ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนา
พานิช, 2519.
- นิยม ศรีวิเศษ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.
 อักสำเนา.
- นิเวศ จันทพันธ์. เพื่อนร่วมงาน. วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
 2525. อักสำเนา.

- บุญล ศันยียงค์. ความคิดเห็นของครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครต่อการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ ก.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
อัครสำเนา.
- นิคม ช่วยปลัด. "การประเมินสมรรถภาพครูในเขตการศึกษา 3," วิทยานิพนธ์ ก.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อัครสำเนา.
- บรรจง จันทสา. "ความเป็นครูของครูอยู่ที่ไหน," วารสารการศึกษาและศึกษาศาสตร์.
ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, พฤศจิกายน 2523 - มีนาคม 2524.
หน้า 15.
- เปลื้อง ณ นคร. "จิตวิทยาครูศาสตร์," จันทร์เกษม. 155 : 22 - 23; กรกฎาคม - สิงหาคม 2523.
- ประนอม สัมฤทธิ์สุวรรณ. ทัศนะของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่มีต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน การปรับตัว และความรับผิดชอบของบัณฑิตจากวิทยาลัยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัครสำเนา.
- ปรีชา กลิ่นรัตน์. "แนวความคิดแห่งจรรยาบรรณครูในสังคมไทย," วารสารศึกษาศาสตร์.
7(2) : 5 - 6; กุมภาพันธ์ - พฤษภาคม 2526.
- ฝ่ายนิติกร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. เรื่องราวร้องเรียน ปี 2530.
บุญญู สาธร. หลักบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2519.
- มานพ ภาษิตวิไลธรรม. สมรรถภาพของครูประถมศึกษาที่สังกัดต้องการในจังหวัดสกลนคร.
ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520.
อัครสำเนา.
- ระพีณ โปธิ์ศรี. การศึกษาเจตคติของนักศึกษาครูที่มีต่อสถาบันการฝึกหัดครูและอาชีพครู แผนก
เอกสารการพิมพ์ วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์, 2523.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. "โครงการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู," ใน เอกสารประกอบการสัมมนามาตรฐานวิชาชีพครู. หน้า 14 - 16; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ.

วิชิต เข้มแข็ง. ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาททางด้านวิชาการของศึกษานิเทศก์ประถมศึกษาประจำจังหวัด วิทยานิพนธ์ ก.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2516. อักส่าเนา.

วีระชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. อักส่าเนา.

วีรยุทธ วิเชียรโชติ. "การปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ," พัฒนาวิถผล 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์, 2515.

วิจิตร ศรีส้าน. "หลักการบริหารการศึกษา," ประมวลคำบรรยายในการอบรมครูใหญ่ประธานกลุ่ม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. หน้า 16 - 43; คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2519.

วิจิตร วรตบางกูร. ศิลปศาสตร์น่ารู้สำหรับผู้นำ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อักส่าเนา.

สถิตีสำนักรงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. เรื่องการขยายปี 2530.

เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษยสัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : แสงจันทร์การพิมพ์, 2527.

สัมพันธ์ ทองสมัคร. "บทบาทของครูในการพัฒนาชีวิตและชุมชน," มิตรครู 27. หน้า 7 - 10; มกราคม 2528.

สมยศ นาวิการ. พัฒนาองค์การและการจูงใจ. หน้า 36 - 37; 2522.

สุรินทร์ สรศิริ. "ครูดีนั้นเป็นอย่างไร," วิทยจารย์. หน้า 3 - 9; กรกฎาคม 2515.

- สุพจน์ ศุภกุล. "สมรรถภาพของครูมัธยมศึกษาตามความต้องการของชาวเชียงใหม่,"
วิทยานิพนธ์ ก.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520. อักสำเนา.
- ส. ลูกทุ่ง (นามแฝง). "ทำไมครูจึงไฟแรงไม่นาน" มิตรครู 26, (15 มกราคม 2527) :
34 - 39.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต, 2524.
- สุชาติ สังข์รุ่ง. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลในเขตภาคกลาง.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520.
อักสำเนา.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
นักเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ปี 2523 - 2530.
- อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.
- อารี รังสิโยกฤษฎ์. เปรียบเทียบทัศนคติต่ออาชีพครูของนักเรียนฝึกหัดครู ป.กศ. และ ป.ป.
ปีการศึกษา 2512. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา
ประสานมิตร, 2513. อักสำเนา.
- อารี สัตถ์ทวี. "การฝึกหัดครู อดีต ปัจจุบัน และอนาคต," ศูนย์ศึกษา. 19 : 27 - 29;
มกราคม - มีนาคม 2516.
- อำนาจ ทะพังก์แก และชนันต์ วรรณะภูติ. "จริยธรรมในสังคมไทยในทัศนะของนักการศึกษา,"
การศึกษาแห่งชาติ. 5 : 40; มิถุนายน - กรกฎาคม 2522.
- อุทัย หิรัญโต. ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุนทรภกิจการพิมพ์, 2518.
- Beer, Michael. "Organizational Size and Satisfaction," Academy of
Management Journal. 7 : 34 - 44; March, 1964.
- Banks, Gary Nelson. "An Examination of Relationship among the Teacher's
Learning Style, Principal's Learning Style, and the Degree of
Teacher's Satisfaction with the Principal's Job Performance,"
Dissertation Abstracts" 38(11) : 6419-A; May, 1978.

- Best, John W. Research in Education. 3rd ed., New Jersey : Prentices-Hall, Inc., 1978.
- Chandler, B.J. Powell Domiel and Hayard, William R. Education and the New teacher. New York : Harper and row, Publishers, 1971.
- Cook, John D. and Others. "Overall Job Satisfaction," In the Experience of Work, A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use. by Academic Press Inc (London), Ltd; 1981.
- Drucker, Peter F. The Effective Executive. Pan Business and Management Series Great Britain, 1981.
- D'Elia, George Patrick Michel. "The Determinants of Job Satisfaction among Beginning Librarians," Library Quarterly. 49 : 283 - 302; July. 1979.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. "Human Behavior at Work" Organizational Behavior 7th ed., New York : McGraw-Hill Book Company, 1985.
- French, Wendill, The Personnel Management Process : Human Resources Administration, Boston, Houghton Mifflin Company, 1964. 432 P.
- Fiedler, Fred E., Martin M. Chemers and Linda Marhar. Improving Leadership Effectiveness : The Leader Match Concept. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1976.
- Fiedler, Fred E. and J.E. Garcia. New Approaches to Effective Leadership Cognitive Resources and Organizational Performance New York : John Wiley and Sons, 1987.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. 3rd ed., New York : McGraw-Hill Book, Co., 1973.
- Gover, Phillip Eugene. "Burn out and Demographic Variables among Full Time Faculty in Selected Illinois Public Community Colleges," in Dissertation Abstracts International. 44 : 28-A, 1983.
- Gibson, Oliver R. and Harold C. Hunt. The School Personnel Administration Boston : Houghton Mifflin Company, 1965.
- Gilmer, B. Von Haler. Applied Psychology Problem in Living and Work. New York : McGraw-Hill Book Company , 1967.
- Hazt, F. Watson. "Positive Teacher Morale : The Principal's Responsibility," NASSP Bulletin. 60 : 4 - 7, April, 1976.

- Hill, Earl Augustus. "The Impact of Self-Role Congruance Lenth of Service, Job Satisfaction and Organization Commitnent on Propensity to Live : A Study of Community College Instructors of Developmental/Remedial Courses," Dissertation Abstracts International. 45(1) : 94-A; July, 1984..
- Hall, Gene E. and, Haward L. Genes. Competency - Based Education. New Jersey : Printice-Hall, 1976.
- Ivan Cevich, J.M. and J.H. Donnelly. "Job Satisfaction Research : A Management Guide for Practitioners," Personnel Journal. 47 : 172 - 177; March, 1968.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal for Educational and Psychological Measurement. 30 : 607 - 610; November, 1970.
- Loke, Edwin A. "Job Satisfaction," in School Psychology and Organizational Behaviour. edited by Michael Gurnneberg-New York : John Wiley and Sons, Ltd., 1984.
- Maslach, Christina, Susan E. Jackson and Richard L. Schwab. Education Survey. Consulting Psycologists Press, Inc., 1986.
- Miskel, Cecil G. Educational Administration. 2 nd ed. New York : Random House, Lnc., 1982.
- Ontzes, James L. "A Study of the Relationship of Principal Teacher Role Perception and Teacher Job-Satisfaction," Dissertation Abstracts International. 35(2) : 1974-A; August, 1975.
- Parker, Henry and C.H. Oglasby. Method Improvement for Construction Managers. New York : McGraw-Hill, 1972.
- Pfiffner, John M. and Marshall Fels. "The Supervisor of Personnel," Human Relations in the Management of Men. New York : Prentice-Hall, Inc., 1964.
- Roethlisberger, F.J. "The Human Equation in Employee Productivity," in F.J. Roethlisberger. Man-in-Organization. Cambridge, Massachusetta : Harvard University Press, 1968.
- Strauss, George and Leonard R. Sayles. Personnel : The Human Problems of Management. 4th ed., Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1980.
- Sergiovanni, Thomas J. and Fred D. Carver. The New School Executive : A Theory of Administrative. 2nd ed., New York : Harper and Row Publishers, 1980.

Sergiovanni, Thomas J. "Factors Which Effect Satisfaction and Disatisfaction of Teacher," Explannation in Education Administration. St. Louise : University of Queensland Press, 1973.

Seashore, S.E., E.E. Lawler, P Mirvis, and C. Cammann, (eds) Observing and Measuring Organizational Change : A Guide to Field Practice. John Wiley and Sons : New York, 1982.

Stolt, John James. "A Study of Maslow Hierarchy of Public School, Administrations," Dissertation Abstracts. 3(2) : 598-A, August, 1978.

Vroom. Victor, H. Work and Motivation. New York : John Wiley and Sons, 1964.

Wolmen, Benjamin B. Dictionary of Behavioral Science. London : Macmillan, 1979.

การคำนวณ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

วันที่ 21 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2532

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสำรวจรายงานข้อมูล

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

ด้วยข้าพเจ้ากำลังทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ความร่วมมือ
ในการส่งแบบสำรวจที่จัดเตรียมบรรจุของเรียบร้อยแล้ว ส่งไปยังโรงเรียนที่ได้สุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง
แล้วนำส่งกลับคืน สป.อ. ภายในวันที่ 15 กันยายน 2532 ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะมีประโยชน์
และสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
กรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเอนก สงสุวรรณ)

นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสำรวจ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสำรวจ

- คำสั่ง
1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดให้ ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน
 2. กรุณาตอบแบบสำรวจทุกข้อ

ข้อ 1. ตำแหน่งในสถานศึกษา / โรงเรียนปัจจุบันของท่าน

☐ ผู้บริหารโรงเรียน

☐ ครูปฏิบัติการสอน

✓ ข้อ 2. อายุราชการของท่านในปัจจุบัน

☐ ต่ำกว่า 7 ปี

☐ 7 ปีหรือมากกว่า

ข้อ 3. วุฒิการศึกษาของท่านในปัจจุบัน

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี หรือสูงกว่า

ข้อ 4. เพศของท่าน

☐ ชาย

☐ หญิง

ข้อ 5. ขนาดโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติราชการอยู่

☐ ขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

☐ ขนาดกลาง มีนักเรียนไม่เกิน 121 - 300 คน

☐ ขนาดใหญ่ มีนักเรียน 301 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสำรวจทัศนะของครูที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

แบบสำรวจทัศนะของครูที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน จุดมุ่งหมายของการสำรวจนี้ เพื่อสืบค้นทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานที่ใกล้ชิด เป็นข้อความที่เกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่องาน 4 ด้าน และเป็นความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน 5 ด้าน ลักษณะคำตอบแต่ละข้อเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ

คำสั่ง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วตัดสินใจว่า ท่านเคยมีความรู้สึกอย่างนี้กับการทำงานของท่านว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับใด แล้วโปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดให้ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน

รายการ	ระดับความรู้สึกตามสภาพที่เป็นจริง				
	เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<u>ทัศนะเกี่ยวกับงาน</u>					
1. <u>ธรรมชาติของงาน</u>					
1. งานสอนเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้มาก					
2. งานสอน เป็นงานที่ต้องใช้ความอดทนมาก					
3. งานสอนเป็นงานที่น่าเบื่อ					

รายการ	ระดับความรู้สึกตามสภาพที่เป็นจริง				
	เห็นด้วยเป็น อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
4. งานสอนเป็นงานที่ช่วยให้ข้าพเจ้า เป็นคนทันสมัย					
5. งานสอนทำให้ข้าพเจ้าเป็นคนหงุดหงิด					
2. <u>ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน</u>					
1. คนส่วนใหญ่เห็นว่างานครูเป็นงาน ที่มีความมั่นคง					
2. คนส่วนใหญ่เห็นว่างานสอนทำให้ ข้าพเจ้าได้ทำประโยชน์ต่อชีวิต ของผู้อื่น					
3. คนส่วนใหญ่เห็นว่าอาชีพครู ค่อยๆ เสื่อมและศักดิ์ศรีกว่าอาชีพอื่น					
4. คนส่วนใหญ่จะดูถูกเหยียดหยาม อาชีพครู					
5. คนส่วนใหญ่เห็นว่า คนที่เป็นครู ไม่จำเป็นต้องเก่งก็ได้					
6. คนส่วนใหญ่คิดว่าอาชีพครู เป็นอาชีพ ที่ไร้รายได้ค่า					

รายการ	ระดับความรู้สึกตามสภาพที่เป็นจริง				
	เห็นด้วยเป็น อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<u>3. บรรยากาศในการทำงาน</u>					
1. สภาพที่ทำงานในโรงเรียนของ ข้าพเจ้าน่าพอใจ					
2. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ของข้าพเจ้า ขาดน้ำใจอันดีต่อกัน					
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมกับ ข้าพเจ้าเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ๆ					
4. ข้าพเจ้ามีเสรีภาพในการเลือก วิธีสอนและวิธีทำงาน					
5. คณะครูในโรงเรียนของข้าพเจ้า ต่างคนต่างทำงานของตนมากกว่า ที่จะร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่ม					
6. ความคิดเห็นของข้าพเจ้าเป็นที่ ยอมรับของเพื่อนครูในโรงเรียน					

รายการ	ระดับความรู้สึกตามสภาพที่เป็นจริง				
	เห็นด้วยเป็น อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
4. ความพึงพอใจในงาน					
1. ข้าพเจ้าพอใจผลงานของตนเอง					
2. ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยในผลงาน จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนครูเสมอ					
3. ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับ ผู้อื่น					
4. ข้าพเจ้าไม่มีความสุขกับการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนนี้					
5. ข้าพเจ้าคิดจะลาออกจากการ ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้บ่อยครั้ง					
ทักษะที่วัดก่อนเพื่อนร่วมงาน					
1. เอกพันธ์ภายในกลุ่ม					
1. ในโรงเรียนของข้าพเจ้า คณะครู มีความสามารถและความชำนาญ พอ ๆ กัน					

รายการ	ระดับความรู้สึกตามสภาพที่เป็นจริง				
	เห็นด้วยเป็น อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2. ในโรงเรียนของข้าพเจ้า คณะครู มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ใกล้เคียงกัน					
3. ในโรงเรียนของข้าพเจ้า คณะครู มีนิสัยใจคอแตกต่างกันมาก					
2. <u>สัมพันธภาพภายในกลุ่ม</u>					
1. คณะครูคบหาสมาคมกันอย่าง ไม่จริงใจต่อกัน					
2. คณะครูส่วนใหญ่มีนิสัยนำคบหาสมาคม					
3. คณะครูยอมรับความสามารถ และ ความกตัญญูของกันและกัน					
4. คำพูดของเพื่อนครูในโรงเรียนของ ข้าพเจ้าเชื่อถือได้ยาก					
5. ครูบางคนในโรงเรียนของข้าพเจ้า ต้องการทำลายสัมพันธภาพภายใน กลุ่ม					

รายการ	ระดับความรู้สึกตามสภาพที่เป็นจริง				
	เห็นด้วยเป็น อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3. ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน					
1. เพื่อนครูมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน					
2. เมื่อครูคนใดมีปัญหา เพื่อนครูจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ					
3. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในโรงเรียน เพื่อนครูต่างคนต่างก็ตัดสินใจแก้ปัญหาตัวเอง					
4. เพื่อนครูกล้าที่จะตักเตือนซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ					
5. มีการทะเลาะเบาะแว้งซึ่งกันและกัน					
ในโรงเรียนของข้าพเจ้า					
4. กระบวนการทำงานของกลุ่ม					
1. คณะครูรู้หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเป็นอย่างดี					
2. ในระหว่างทำงานกลุ่ม คณะครูจะยึดถือความคิดเห็นของตนเป็นหลัก					

รายการ	ระดับความรู้สึกตามสภาพที่เป็นจริง				
	เห็นด้วยเป็น อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3. คณะครูสามารถเปิดเผยความรู้สึก ของตนเองได้โดยไม่ลังเล					
4. เมื่อต้องทำงานร่วมกัน ครูบางคน จะเกี่ยงงานกัน					
5. คณะครูยินดีสลับเปลี่ยนกันเป็นผู้นำกลุ่ม					
6. คณะครูรับฟังคำติชมด้วยความเต็มใจ					
5. <u>ผู้บังคับบัญชา</u>					
1. ข้าพเจ้าขาดความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้บังคับบัญชา					
2. ผู้บังคับบัญชาสนใจในการทำงาน ของข้าพเจ้า					
3. ผู้บังคับบัญชาไม่ระมัดระวังรักษา ผลประโยชน์ให้คณะครู					
4. การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา มุ่งประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ					

รายการ	ระดับความรู้สึกตามสภาพที่เป็นจริง				
	เห็นด้วยเป็น อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
5. การทำงานของผู้บังคับบัญชา หย่อนประสิทธิภาพมาก					
6. โรงเรียนของเราเจริญก้าวหน้ามาก เพราะผู้บังคับบัญชาท่านนี้					

ตาราง 13 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	จำนวน	ผู้บริหาร	ครูปฏิบัติ	จำนวน	ผู้บริหาร	ครูปฏิบัติ
	โรงเรียน		การสอน	โรงเรียน		การสอน
เล็ก	22	22	156	16	16	19
กลาง	56	56	620	40	40	76
ใหญ่	70	70	2,083	52	52	255
รวม	148	148	2,859	108	108	350

ตาราง 14 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ ที่มีต่องาน จำแนกตามตำแหน่ง

ทัศนะที่มีต่องาน	ตำแหน่ง			
	ผู้บริหาร		ครูปฏิบัติการสอน	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านธรรมชาติของงาน				
1. การใช้ความรู้	4.480	0.696	4.416	0.764
2. การใช้ความอดทน	4.500	0.710	4.469	0.780
3. ความน่าสนใจ	3.836	0.837	3.765	0.869
4. ความทันสมัย	3.961	0.902	3.642	0.949
5. ก่อให้เกิดความสุข	4.000	0.653	3.929	0.801
รวมเฉลี่ย	4.151	0.461	4.034	0.489
2. ด้านก่านิยมของสังคมที่มีต่องาน				
1. ความมั่นคง	3.942	0.973	3.859	0.893
2. การได้ทำประโยชน์ต่อสังคม	4.250	0.734	4.032	0.892
3. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.375	1.263	3.583	1.015
4. ความยกย่องนับถือ	3.884	0.988	3.879	0.891
5. ความสามารถ	3.548	0.964	3.712	0.948
6. รายได้	2.894	1.156	2.762	1.095
รวมเฉลี่ย	3.649	0.652	3.638	0.579

ตาราง 14 (ต่อ)

ทักษะที่ทำงาน	ตำแหน่ง			
	ผู้บริหาร		ครูปฏิบัติการสอน	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
3. ด้านบรรยากาศในการทำงาน				
1. สถานที่ทำงาน	3.855	0.817	3.519	0.915
2. สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.903	0.970	3.519	0.913
3. ผู้บังคับบัญชา	3.682	0.839	3.451	0.970
4. เสรีภาพในการทำงาน	3.596	0.830	3.692	0.968
5. ความร่วมมือในหมู่คณะ	3.798	0.896	3.639	0.924
6. การยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน	3.538	0.681	3.137	0.652
รวมเฉลี่ย	3.729	0.476	3.539	0.564
4. ด้านความพึงพอใจในงาน				
1. ความพอใจในผลงานของตน	3.923	0.844	3.665	0.822
2. การยอมรับในผลงานจากผู้ร่วมงาน	3.500	0.812	3.114	0.764
3. ความก้าวหน้า	3.778	0.812	3.413	0.812
4. ความสุขในการทำงาน	3.961	0.964	3.903	0.913
5. ความรักและผูกพันกับสถาบัน	4.298	0.748	4.164	0.764
รวมเฉลี่ย	3.892	0.534	3.652	0.540

ตาราง 15 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ทัศนะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	ตำแหน่ง			
	ผู้บริหาร		ครูปฏิบัติการสอน	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านเอกพจน์ภายในกลุ่ม				
1. ความใกล้เคียงในเรื่องความสามารถ	3.288	0.843	3.410	0.898
2. เศรษฐฐานะ	3.067	0.803	3.164	0.831
3. ลักษณะนิสัย	3.346	0.821	3.231	0.962
รวมเฉลี่ย	3.234	0.591	3.268	0.605
2. ด้านสัมพันธภาพภายในกลุ่ม				
1. ความจริงใจระหว่างเพื่อน	3.836	0.698	3.557	0.997
2. การคบหาสมาคม	3.548	0.868	3.293	0.875
3. การยอมรับความสามารถและความคิดเห็นของกันและกัน	3.528	0.737	3.343	0.816
4. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	4.048	0.715	3.815	0.859
5. ความสามัคคีภายในกลุ่ม	4.048	0.521	3.547	0.727
รวมเฉลี่ย	3.801	0.521	3.547	0.727

ตาราง 15 (ต่อ)

ทักษะที่ติดต่อเพื่อนร่วมงาน	ตำแหน่ง			
	ผู้บริหาร		ครูปฏิบัติการสอน	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
3. <u>ด้านความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน</u>				
1. ความเอื้อเฟื้อ	3.663	0.783	3.431	0.890
2. ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาส่วนตัว	3.788	0.784	3.416	0.928
3. ความร่วมมือในการแก้ปัญหาของส่วนรวม	3.682	0.895	3.604	0.832
4. ความหวังดีและจริงใจต่อกัน	3.096	0.757	2.979	0.809
5. ความรักและให้อภัยต่อกัน	4.230	0.657	3.882	0.886
รวมเฉลี่ย	3.692	0.484	3.462	0.661
4. <u>ด้านกระบวนการทำงานของกลุ่ม</u>				
1. ความรับผิดชอบ	3.625	0.778	3.530	0.889
2. ความเป็นประชาธิปไตย	3.653	0.973	3.824	0.701
3. ความเปิดเผยซึ่งกันและกัน	3.163	0.789	2.947	0.810
4. ความเห็นใจในการทำงาน	3.807	0.801	3.662	0.920
5. การยอมรับตำแหน่งผู้นำของครู	3.240	0.769	3.023	0.811
6. ความใจกว้างรับคำติชม	3.461	0.811	3.096	0.894
รวมเฉลี่ย	3.492	0.508	3.347	0.571

ตาราง 15 (ต่อ)

ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	ตำแหน่ง			
	ผู้บริหาร		ครูปฏิบัติการสอน	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
5. <u>ด้านผู้บังคับบัญชา</u>				
1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู	3.798	0.817	3.486	0.856
2. ความสนใจต่อการทำงานของครู	3.701	0.880	3.431	0.825
3. การรักษาผลประโยชน์ของครู	4.105	0.606	4.038	0.812
4. การตัดสินใจที่เหมาะสมถูกต้อง	3.625	0.967	3.674	0.968
5. ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บังคับบัญชา	4.114	0.716	4.146	0.764
6. การสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่โรงเรียน	3.365	1.052	3.501	1.030
รวมเฉลี่ย	3.790	0.577	3.713	0.661

ตาราง 16 เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ ที่มีผลงาน จำนวนความอายุราชการ

ทักษะที่มีผลงาน	อายุราชการ			
	น้อย		มาก	
	(ต่ำกว่า 7 ปี)		(7 ปีหรือมากกว่า)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. <u>ด้านธรรมชาติของงาน</u>				
1. การใช้ความรู้	4.368	0.819	4.437	0.743
2. การใช้ความอดทน	4.342	0.909	4.488	0.749
3. ความน่าสนใจ	3.736	0.950	3.786	0.854
4. ความทันสมัย	3.605	0.823	3.727	0.958
5. ก่อให้เกิดความสุข	3.973	0.788	3.943	0.768
รวมเฉลี่ย	4.010	0.478	4.066	0.490
2. <u>ด้านค่านิยมของสังคมที่มีผลงาน</u>				
1. ความมั่นคง	3.894	0.894	3.877	0.915
2. การได้ทำประโยชน์ต่อสังคม	4.000	0.959	4.090	0.853
3. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.578	1.030	3.530	1.087
4. ความยกย่องนับถือ	3.868	0.811	3.882	0.924
5. ความสามารถ	3.637	1.047	3.675	0.946
6. รายได้	2.552	1.083	2.815	1.111
รวมเฉลี่ย	3.592	0.629	3.645	0.594

ตาราง 16 (ต่อ)

ทักษะที่ผู้ทำงาน	อายุราชการ			
	น้อย		มาก	
	(ต่ำกว่า 7 ปี)		(7 ปีหรือมากกว่า)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
3. <u>ด้านบรรยากาศในการทำงาน</u>				
1. สถานที่ทำงาน	3.477	1.083	3.611	0.886
2. สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.026	0.822	3.801	0.935
3. ผู้บังคับบัญชา	3.394	1.028	3.516	0.939
4. เสรีภาพในการทำงาน	3.921	0.850	3.646	0.943
5. ความร่วมมือในหมู่คณะ	3.736	1.032	3.670	0.910
6. การยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน	3.313	0.475	3.240	0.696
รวมเฉลี่ย	3.609	0.560	3.581	0.550
4. <u>ด้านความพึงพอใจในงาน</u>				
1. ความพอใจในผลงานของตน	3.473	0.862	3.799	0.828
2. การยอมรับในผลงานจากผู้ร่วมงาน	3.026	0.788	3.221	0.791
3. ความก้าวหน้า	3.210	0.777	3.825	0.827
4. ความสุขในการทำงาน	3.842	1.151	3.923	0.902
5. ความรักและผูกพันกับสถาบัน	4.131	0.991	4.201	0.739
รวมเฉลี่ย	3.536	0.672	3.722	0.532

ตาราง 17 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุราชการ

ทัศนะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	อายุราชการ			
	น้อย		มาก	
	(ต่ำกว่า 7 ปี)		(7 ปีหรือมากกว่า)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<u>1. ด้านเอกพันธ์ภายในกลุ่ม</u>				
1. ความใกล้ชิดเกี่ยวในเรื่องความสามารถ	3.394	0.823	3.380	0.893
2. เศรษฐฐานะ	3.131	0.665	3.142	0.839
3. ลักษณะนิสัย	3.500	0.830	3.235	0.938
รวมเฉลี่ย	3.342	0.487	3.253	0.611
<u>2. ด้านสัมพันธภาพภายในกลุ่ม</u>				
1. ความจริงใจระหว่างเพื่อน	3.657	0.847	3.619	0.952
2. การคบหาสมาคม	3.473	0.862	3.341	0.882
3. การยอมรับความสามารถและความคิดเห็นของกันและกัน	3.447	0.828	3.380	0.812
4. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	3.842	0.855	3.872	0.832
5. ความสามัคคีภายในกลุ่ม	3.868	0.844	3.796	0.913
รวมเฉลี่ย	3.657	0.697	3.602	0.693

ตาราง 17 (ต่อ)

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	อายุราชการ			
	น้อย		มาก	
	(ต่ำกว่า 7 ปี)		(7 ปีหรือมากกว่า)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
3: <u>ด้านความไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน</u>				
1. ความเอื้อเฟื้อ	3.631	0.998	3.471	0.859
2. ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาส่วนตัว	3.500	1.033	3.503	0.898
3. ความร่วมมือในการแก้ปัญหาของส่วนรวม	3.631	0.942	3.621	0.839
4. ความหวังดีและจริงใจต่อกัน	3.026	0.854	3.004	0.794
5. ความรักและให้อภัยต่อกัน	4.052	0.868	3.955	0.850
รวมเฉลี่ย	3.568	0.743	3.511	0.620
4. <u>ด้านกระบวนการทำงานของกลุ่ม</u>				
1. ความรับผิดชอบ	3.473	1.159	3.560	0.846
2. ความเป็นประชาธิปไตย	3.894	0.764	3.774	0.777
3. ความเปิดเผยซึ่งกันและกัน	3.236	0.852	2.975	0.803
4. ความเห็นใจในการทำงาน	3.789	0.843	3.688	0.901
5. การยอมรับตำแหน่งผู้นำของครู	3.000	0.697	3.081	0.816
6. ความใจกว้างรับคำติชม	3.184	0.955	3.181	0.883
รวมเฉลี่ย	3.429	0.613	3.376	0.555

ตาราง 17 (ต่อ)

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	อายุราชการ			
	น้อย		มาก	
	(ต่ำกว่า 7 ปี)		(7 ปีหรือมากกว่า)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
5. <u>ด้านผู้บังคับบัญชา</u>				
1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู	3.263	0.921	3.587	0.846
2. ความสนใจต่อการทำงานของครู	3.342	0.938	3.508	0.836
3. การรักษาผลประโยชน์ของครู	3.921	0.969	4.066	0.746
4. การตัดสินใจที่เหมาะสมถูกต้อง	3.394	1.104	3.688	0.951
5. ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บังคับบัญชา	3.973	0.854	4.162	0.742
6. การสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่โรงเรียน	3.236	1.076	3.491	1.031
รวมเฉลี่ย	3.521	0.913	3.750	0.622

ตาราง 18 เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ ที่มีผลงาน จำแนกตามวิถีทางการศึกษา

ทักษะที่มีผลงาน	วิถีทางการศึกษา			
	ปานกลาง		สูง (ปริญญตรี	
	(ต่ำกว่าปริญญตรี)		หรือสูงกว่า)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<u>1. ด้านธรรมชาติของงาน</u>				
1. การใช้ความรู้	4.304	0.828	4.454	0.733
2. การใช้ความอดทน	4.521	0.678	4.468	0.779
3. ความน่าสนใจ	3.753	0.961	3.787	0.844
4. ความทันสมัย	3.768	0.926	3.707	0.952
5. ก่อให้เกิดความสุข	4.043	0.775	3.928	0.768
รวมเฉลี่ย	4.038	0.512	4.066	0.485
<u>2. ด้านค่านิยมของสังคมที่มีผลงาน</u>				
1. ความมั่นคง	3.753	0.961	3.901	0.902
2. การได้ทำประโยชน์ต่อสังคม	4.087	0.800	4.082	0.874
3. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.478	1.208	3.545	1.057
4. ความยกย่องนับถือ	3.739	1.024	3.906	0.891
5. ความสามารถ	3.565	0.931	3.694	0.958
6. รายได้	2.695	1.204	2.811	1.093
รวมเฉลี่ย	3.553	0.845	3.656	0.586

ตาราง 18 (ต่อ)

ลักษณะที่มีต่องาน	วุฒิทางการศึกษา			
	ปานกลาง		สูง (ปริญญาตรี	
	(ต่ำกว่าปริญญาตรี)		หรือสูงกว่า)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
3. <u>ด้านบรรยากาศในการทำงาน</u>				
1. สถานที่ทำงาน	3.594	0.846	3.598	0.916
2. สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.768	0.987	3.829	0.917
3. ผู้บังคับบัญชา	3.579	0.914	3.492	0.952
4. เสรีภาพในการทำงาน	3.681	0.931	3.667	0.940
5. ความร่วมมือในหมู่คณะ	3.463	1.132	3.715	0.871
6. การยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน	3.188	0.692	3.239	0.678
รวมเฉลี่ย	3.545	0.569	3.530	0.547
4. <u>ด้านความพึงพอใจในงาน</u>				
1. ความพอใจในผลงานของตน	3.739	0.798	3.723	0.841
2. การยอมรับในผลงานจากผู้ร่วมงาน	3.159	0.720	3.212	0.805
3. ความก้าวหน้า	3.478	0.699	3.502	0.849
4. ความสุขในการทำงาน	3.782	0.968	3.941	0.916
5. ความรักและผูกพันกับสถาบัน	4.115	0.718	4.210	0.770
รวมเฉลี่ย	3.655	0.457	3.718	0.562

ตาราง 19 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ทัศนะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	วุฒิทางการศึกษา			
	ปานกลาง		สูง (ปริญญาตรี	
	(ต่ำกว่าปริญญาตรี)		หรือสูงกว่า)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านเอกพันธ์ภายในกลุ่ม				
1. ความใกล้ชิดเคียงในเรื่องความสามารถ	3.420	0.793	3.375	0.904
2. เศรษฐฐานะ	3.159	0.797	3.138	0.831
3. ลักษณะนิสัย	3.188	0.974	3.271	0.924
รวมเฉลี่ย	3.256	0.524	3.261	0.615
2. ด้านสัมพันธภาพภายในกลุ่ม				
1. ความจริงใจระหว่างเพื่อน	3.507	1.009	3.634	0.930
2. การคบหาสมาคม	3.202	0.797	3.380	0.892
3. การยอมรับความสามารถและความคิดเห็นของกันและกัน	3.347	0.814	3.393	0.813
4. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	3.724	0.906	3.896	0.818
5. ความสามัคคีภายในกลุ่ม	3.681	0.962	3.824	0.895
รวมเฉลี่ย	3.492	0.677	3.627	0.694

ตาราง 19 (ต่อ)

ทักษะที่วัดเพื่อนร่วมงาน	วุฒิทางการศึกษา			
	ปานกลาง		สูง (ปริญญาตรี	
	(ต่ำกว่าปริญญาตรี)		หรือสูงกว่า)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<u>3. ด้านความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน</u>				
1. ความเอื้อเฟื้อ	3.333	0.834	3.513	0.876
2. ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาส่วนตัว	3.420	0.976	3.518	0.897
3. ความร่วมมือในการแก้ปัญหาของส่วนรวม	3.594	0.773	3.627	0.861
4. ความหวังดีและจริงใจต่อกัน	2.985	0.757	3.010	0.807
5. ความรักและให้อภัยต่อกัน	3.797	0.933	3.994	0.833
รวมเฉลี่ย	3.426	0.598	3.533	0.636
<u>4. ด้านกระบวนการทำงานของกลุ่ม</u>				
1. ความรับผิดชอบ	3.521	0.949	3.558	0.850
2. ความเป็นประชาธิปไตย	3.681	0.899	3.803	0.751
3. ความเปิดเผยซึ่งกันและกัน	2.985	0.866	3.000	0.200
4. ความเห็นใจในการทำงาน	3.478	1.079	3.736	0.855
5. การยอมรับตำแหน่งผู้นำของครู	3.115	0.814	3.066	0.806
6. ความใจกว้างรับคำติชม	3.202	0.979	3.178	0.872
รวมเฉลี่ย	3.320	0.538	3.290	0.564

ตาราง 19 (ต่อ)

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	วุฒิทางการศึกษา			
	ปานกลาง		สูง (ปริญญาตรี	
	(ต่ำกว่าปริญญาตรี)		หรือสูงกว่า)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
5. <u>ด้านผู้บังคับบัญชา</u>				
1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู	3.608	0.826	3.550	0.863
2. ความสนใจต่อการทำงานของครู	3.550	0.832	3.484	0.848
3. การรักษาผลประโยชน์ของครู	4.043	0.850	4.055	0.759
4. การตัดสินใจที่เหมาะสมถูกต้อง	3.681	0.978	3.659	0.967
5. ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บังคับบัญชา	4.173	0.785	4.141	0.747
6. การสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่โรงเรียน	3.478	1.052	3.468	1.035
รวมเฉลี่ย	3.756	0.631	3.726	0.646

ตาราง 20 เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ ที่มีผลงาน จำแนกตามเพศ

ทักษะที่มีผลงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
<u>1. ด้านธรรมชาติของงาน</u>				
1. การใช้ความรู้	4.448	0.744	4.421	0.753
2. การใช้ความอดทน	4.454	0.745	4.489	0.776
3. ความน่าสนใจ	3.757	0.912	3.796	0.833
4. ความทันสมัย	3.793	0.940	3.671	0.950
5. ก่อให้เกิดความสุข	3.921	0.804	3.960	0.749
รวมเฉลี่ย	4.073	0.506	4.054	0.479
<u>2. ด้านค่านิยมของสังคมที่มีผลงาน</u>				
1. ความมั่นคง	3.818	0.945	3.914	0.892
2. การได้ทำประโยชน์ต่อสังคม	4.090	0.854	4.018	0.862
3. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.436	1.175	3.592	1.019
4. ความยกย่องนับถือ	3.854	0.906	3.896	0.920
5. ความสามารถ	3.642	0.943	3.692	0.961
6. รายได้	2.872	1.100	2.746	1.115
รวมเฉลี่ย	3.619	0.639	3.653	0.570

ตาราง 20 (ต่อ)

ทักษะที่มิต้องงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
3. <u>ด้านบรรยากาศในการทำงาน</u>				
1. สถานที่ทำงาน	3.727	0.886	3.521	0.908
2. สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.866	0.953	3.792	0.912
3. ผู้บังคับบัญชา	3.606	0.915	3.446	0.960
4. เสรีภาพในการทำงาน	3.606	0.909	3.710	0.953
5. ความร่วมมือในหมู่คณะ	3.660	0.966	3.685	0.893
6. การยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน	3.333	0.735	3.171	0.639
รวมเฉลี่ย	3.632	0.512	3.554	0.570
4. <u>ด้านความพึงพอใจในงาน</u>				
1. ความพอใจในผลงานของตน	3.769	0.816	3.700	0.844
2. การยอมรับในผลงานจากผู้ร่วมงาน	3.260	0.803	3.171	0.785
3. ความก้าวหน้า	3.587	0.796	3.446	0.841
4. ความสุขในการทำงาน	3.927	0.954	3.910	0.909
5. ความรักและผูกพันกับสถาบัน	4.278	0.762	4.146	0.760
รวมเฉลี่ย	3.764	0.581	3.675	0.561

ตาราง 21 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ทัศนะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านเอกพันธ์ภายในกลุ่ม				
1. ความใกล้เคียงในเรื่องความสามารถ	3.297	0.871	3.432	0.893
2. เศรษฐฐานะ	3.000	0.812	3.225	0.823
3. ลักษณะนิสัย	3.424	0.835	3.160	0.972
รวมเฉลี่ย	3.240	0.590	3.272	0.609
2. ด้านสัมพันธภาพภายในกลุ่ม				
1. ความจริงใจระหว่างเพื่อน	3.842	0.773	3.492	1.009
2. การคบหาสมาคม	3.533	0.366	3.246	0.872
3. การยอมรับความสามารถและความคิดเห็นของกันและกัน	3.490	0.801	3.325	0.815
4. การยอมรับทั้งดีทั้งชั่วของกันและกัน	4.042	0.710	3.767	0.884
5. ความสามัคคีภายในกลุ่ม	3.963	0.826	3.707	0.939
รวมเฉลี่ย	3.774	0.591	3.507	0.729

ตาราง 21 (ต่อ)

ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
3. ด้านความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน				
1. ความเอื้อเฟื้อ	3.630	0.843	3.400	0.878
2. ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาส่วนตัว	3.618	0.866	3.435	0.929
3. ความร่วมมือในการแก้ปัญหาของส่วนรวม	3.684	0.825	3.585	0.859
4. ความหวังดีและจริงใจต่อกัน	3.054	0.759	2.978	0.821
5. ความรักและให้อภัยต่อกัน	4.139	0.740	3.860	0.894
รวมเฉลี่ย	3.625	0.571	3.452	0.656
4. ด้านกระบวนการทำงานของกลุ่ม				
1. ความรับผิดชอบ	3.521	0.852	3.571	0.873
2. ความเป็นประชาธิปไตย	3.751	0.844	3.803	0.734
3. ความเปิดเผยซึ่งกันและกัน	3.109	0.733	2.932	0.846
4. ความเห็นใจในการทำงาน	3.739	0.801	3.847	0.923
5. การยอมรับตำแหน่งผู้นำของครู	3.151	0.770	3.028	0.825
6. ความใจกว้างรับคำติชม	3.321	0.841	3.100	0.906
รวมเฉลี่ย	3.432	0.532	3.351	0.574

ตาราง 21 (ต่อ)

ทักษะที่วัดต่อเพื่อนร่วมงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
5. <u>ความสัมพันธ์กับบิดา</u>				
1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับกับบิดากับครู	3.690	0.831	3.482	0.863
2. ความสนใจต่อการทำงานของครู	3.575	0.835	3.446	0.849
3. การรักษาผลประโยชน์ของครู	4.078	0.724	4.039	0.796
4. การตัดสินใจที่เหมาะสมถูกต้อง	3.618	0.991	3.689	0.954
5. ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บังคับกับบิดา	4.157	0.721	4.121	0.771
6. การสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่โรงเรียน	3.375	1.026	3.525	1.040
รวมเฉลี่ย	3.754	0.619	3.717	0.657

ตาราง 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบค่าความแตกต่างของทักษะของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีผลงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ทักษะที่มีผลงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ธรรมชาติของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.6331	.3156	
	ภายในกลุ่ม	442	105.6358	.2390	1.3245
	รวม	444	106.2729		
2. กำนินยมของสังคมที่มีผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.1082	.0541	
	ภายในกลุ่ม	442	131.8500	.2983	.1814
	รวม	444	131.9582		
3. บรรยากาศในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.6632	.8316	
	ภายในกลุ่ม	442	132.8716	.3006	2.7663
	รวม	444	134.5347		
4. บรรยากาศในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.1409	.0704	
	ภายในกลุ่ม	442	133.0783	.3011	.2340
	รวม	444	133.2192		

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบค่าความแตกต่างของทักษะของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามขนาด
โรงเรียน

ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน		แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. เอกพันธ์ภายในกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม		2	1.2790	.6395	
	ภายในกลุ่ม		442	159.5939	.3611	1.7712
	รวม		444	160.8729		
2. สัมพันธภาพภายในกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม		2	6.3285	3.1642	
	ภายในกลุ่ม		442	206.9713	.4683	6.7574*
	รวม		444	213.2998		
3. ความรักใคร่ใจของเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม		2	3.9384	1.9692	
	ภายในกลุ่ม		442	173.0319	.3915	5.0300*
	รวม		444	176.9702		
4. กระบวนการทำงานของกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม		2	.9338	.4669	
	ภายในกลุ่ม		442	138.4324	.3132	1.4907
	รวม		444	139.3662		

ตาราง 23 (ต่อ)

หัตถะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน		แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
5. ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม		2	.4293	.2147	
	ภายในกลุ่ม		442	183.2795	.4147	.5177
	รวม		444	183.7089		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ หัตถะของข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก
ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธภาพภายในกลุ่ม

		ใหญ่	กลาง	เล็ก
ขนาดโรงเรียน	$\bar{x}$	3.5226	3.7757	3.7758
ใหญ่	3.5226	-	0.2531*	0.2532
กลาง	3.7757		-	0.0001
เล็ก	3.7758			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ หักกันของข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก
ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ใหญ่	กลาง	เล็ก
		3.5226	3.7757	3.7758
ใหญ่	3.5226	-	0.2531*	0.2532
กลาง	3.7757		-	0.0001
เล็ก	3.7758			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ
ที่มีต่องาน และเพื่อนร่วมงาน

บทคัดย่อ

ของ

เอนก สงสุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กุมภาพันธ์ 2533

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานที่มีต่องานได้ศึกษาเกี่ยวกับธรรมชาติของงาน ค่านิยมของสังคมที่มีต่องานบรรยากาศในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ทัศนะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานได้ศึกษาเกี่ยวกับ เอกพันธ์ภายในกลุ่ม สัมพันธภาพภายในกลุ่ม ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน กระบวนการทำงานของกลุ่ม และผู้บังคับบัญชา และเปรียบเทียบทัศนะของครูโดยจำแนกตำแหน่ง อายุราชการ วุฒิทางการศึกษา เพศ และขนาดโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2532 จำนวน 445 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสำรวจทัศนะ ของข้าราชการครู ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน t - test และ F - test เป็นวิธีทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการมีทัศนะที่ดีมากต่องานทุกด้าน ไม่ว่าจะพิจารณาตัวแปรใดก็ตาม ส่วนทัศนะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ครูมีทัศนะที่ดีมาก ต่อผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในกลุ่ม และความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน แต่กระบวนการทำงานของกลุ่ม เอกพันธ์ภายในกลุ่มครูมีทัศนะในระดับปานกลางเท่านั้น
2. เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ พบว่า
 - 2.1 ผู้บริหารและครูมีทัศนะต่องานและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน
 - 2.2 ครูที่มีอายุราชการและวุฒิที่แตกต่างกันมีทัศนะต่องานและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน
 - 2.3 ครูชายและหญิง มีทัศนะต่องานไม่แตกต่างกัน แต่มีทัศนะต่อเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

2.4 ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ต่างกันมีทักษะทำงานไม่แตกต่างกันแต่ครูที่อยู่ในโรงเรียน
ขนาดกลางกับขนาดใหญ่มีทักษะต่อเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทางปรับปรุงบรรยากาศการทำงานและทักษะของครูที่มีต่อเพื่อน
ร่วมงานไว้อย่างกว้างขวาง

PERCEPTION OF THE TEACHERS WORKING UNDER THE OFFICE OF
SAMUT PRAKAN PROVINCIAL PRIMARY EDUCATION TOWARDS JOB
AND COLLEAGUES

AN ABSTRACT

BY

ANEK SONCSUWAN

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

February 1990

AN ABSTRACT

The objectives of this research were to investigate the perception of elementary school teachers working under the Office of Samut Prakan Provincial Primary Education towards job and colleague, and to compare the perception of the teachers classified by rank, working experience, qualification sex and school enrollment size. The perception towards job was studied in four areas : the nature of work, social value, work atmosphere and job satisfaction, and the perception towards colleague was studied in five areas :- group homogeneity, group relationship, group helpfulness, group process and superior.

The samples comprised of 445 elementary teachers working in the academic year 1989. The instrument used for data collecting was the Perception of Teacher Towards Job and Colleagues Questionnaire. The t-test and F-test were applied in order to analyze the data.

It was found that perception of the teachers towards job was very satisfactory in all areas regardless of any variables. The perception towards colleague was very satisfactory in only three areas, the superior, the group relationship and group helpfulness, but the group process and group homogeneity were considerably moderate.

To compare the perception of the teachers classified by rank, experience, qualification, sex, and school enrollment size, it was found that: -

1. The principals and teachers perception towards the job was statistically different in some areas.

2. The teachers having different experience and qualification perceived on job and colleague indifferently.

3. Male and female teachers perception was found statistically different towards colleague, however, no significant different was found towards job.

4. Perception towards colleague of the teachers working in the medium and large size of enrollment was found significant different in some areas.

The researcher provided several recommendations to improve the perception of teachers towards job and to improve the interpersonal relationship and group process in schools.

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายเอนก สงสุวรรณ

เกิดวันที่ วันที่ 18 เดือนกันยายน พ.ศ. 2486

สถานที่เกิด อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 503/1 หมู่ 11 ตำบลคลองค่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมงคลโคธาวาส

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2498 ป.4 โรงเรียนวัดราษฎร์บูรณะ

พ.ศ. 2504 ม.6 โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง

พ.ศ. 2506 ป.กศ. โรงเรียนฝึกหัดครูพระนครศรีอยุธยา

พ.ศ. 2508 ป.กศ.สูง วิทยาลัยครูเทพสตรี ลพบุรี

พ.ศ. 2512 พ.ม. สมัยศรีสอบ

พ.ศ. 2515 กศ.บ. วิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน

พ.ศ. 2523 ประกาศนียบัตรวิธีสอนคณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษา จาก RECSAM Penang

พ.ศ. 2526 ศษ.บ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2533 กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2508 ครูตรีโรงเรียนวัดสาขลา (ประชาอุทิศ) อำเภอบางเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

พ.ศ. 2509 ครูตรีโรงเรียนวัดมงคลโคธาวาส อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

พ.ศ. 2518 ผู้ช่วยครูใหญ่โรงเรียนวัดมงคลโคธาวาส

พ.ศ. 2522 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดมงคลโคธาวาส

พ.ศ. 2523 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมงคลโคธาวาส