

ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปริญญาณิพนธ์
ของ
วรรณภา คนกล้า

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2552

ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์

ของ

วรรณภา คนกล้า

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

วรรณภา คนกล้า

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2552

วรรณภา คนกล้า. (2552). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน์, อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ ได้แก่ เจตคติต่ออาชีพครู ภาวะผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และความเครียด กับ การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และศึกษาหาค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็น ครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตวิภาวดี จำนวน 437 คน ได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำ แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม และแบบสอบถามวัดความเครียด โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.963 – 0.972 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรเอกนาม (Univariate Multiple Regression: MR)

ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวแปรปัจจัย ได้แก่ เจตคติต่ออาชีพครู ภาวะผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และความเครียด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .443

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สูงสุดคือ เจตคติต่ออาชีพครู ($\beta = .342$) และความเครียด ($\beta = .205$) โดยปัจจัยทั้งสองด้านส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

SOME FACTORS AFFECTING TEACHERS PERFORMANCE EFFICIENCY ON
ACCORDING TO THE STANDARDS ON TEACHING PROFESSION
OF TEACHERS IN BANGKOK METROPOLIS

AN ABSTRACT
BY
WANNAPA KHONKLA

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University

May 2009

Wannapa Khonkla. (2009). *Some Factors Affecting Teachers Performance Efficiency on According to The Standards on Teaching Profession of Teachers in Bangkok Metropolis*. Master thesis, M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Chusri Wongrattana, Dr. Sekson Thongkhambanchong.

The objective of the study were to find out the relationship between some factors attitude toward a profession of teacher, leadership, social support, stress and teachers performance efficiency on according to the standards on teaching profession of Teachers. The investigator sought to discover the beta weights of this factors. The sample of the study consisted of 437 school teachers attached to the Educational Office of Bangkok Metropolitan Authority (Vipavadee Group). The sample was obtained by means of Two-stage Random Sampling. The instrument of the study was the questionnaires measuring the teachers performance efficiency on according to the standards on teaching profession of Teachers, attitude toward a profession of teacher, leadership, social support and stress. The questionnaires had reliability between 0.963 – 0.972. The data were analyzed by using univariate multiple regression (MR).

The results of study revealed that:

1. The multiple correlations coefficient between factors of attitude toward a profession of teacher, leadership, social support, stress and teachers performance efficiency on according to the standards on teaching profession of Teachers were .443 respectively with statistically significant at .01 level.
2. The highest beta weights of factors affecting teachers performance efficiency on according to the standards on teaching profession of Teachers in Bangkok were attitude toward a profession of teacher ($\beta = .342$) and stress ($\beta = .205$) with positive effect and statistical significant at .01 level.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จได้ เพราะได้รับความกรุณาเอาใจใส่ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องและให้คำแนะนำช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน์ ในฐานะประธานที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรวง ในฐานะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับความกรุณาจากอาจารย์จิตตานันท์ ธีรไชยสมบัติ; อาจารย์สุกัลยา พัวสุขมโนกุล; อาจารย์พิพุดพงษ์ แนวทอง; อาจารย์ชวลิต ทรัพย์วิไล และอาจารย์วิระวุฒิ สืบสมาน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รับความเอื้อเฟื้อและความสนับสนุนร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้บริหารและอาจารย์ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ และอีกหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวถึง ที่มีส่วนช่วยในการทำปริญญานิพนธ์ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ คุณแม่พรสวรรค์ คนกล้า; อาจารย์วรรณนิภา แก้วกล้า ที่ให้กำลังใจ ความห่วงใย ความช่วยเหลือ ทำให้ลูกประสบความสำเร็จในการศึกษา รวมทั้งขอบพระคุณ คุณอังคราสี-คุณนิตยา สุกใส; คุณไพบรณ ทะเสนฮด; คุณณัฐวัฒน์ หอมกระเจา รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ญาติมิตร พี่และเพื่อนสาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษาทุกคนที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา

คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากปริญญานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแก่บุพการีของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

วรรณภา คนกล้า

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิด.....	9
สมมติฐานการวิจัย.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
เอกสารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู.....	13
ความหมายของการปฏิบัติงาน.....	13
แนวคิดทฤษฎีในการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	13
ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพครู.....	14
คุณลักษณะของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณครู.....	16
เอกสารที่เกี่ยวกับเจตคติต่อวิชาชีพครู.....	19
ความหมายของเจตคติ.....	19
องค์ประกอบของเจตคติ.....	21
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ.....	23
เอกสารที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	24
ความหมายของผู้นำ.....	24
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	25
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
เอกสารที่เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม.....	30
ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม.....	30
ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม.....	31
แนวคิดที่เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม.....	32
เอกสารที่เกี่ยวกับความเครียด.....	34
ความหมายของความเครียด.....	34
ประเภทของความเครียด.....	36
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
งานวิจัยเกี่ยวกับเจตคติต่อวิชาชีพครู.....	41
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	41
งานวิจัยในประเทศ.....	41
งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	43
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	43
งานวิจัยในประเทศ.....	44
งานวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม.....	45
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	45
งานวิจัยในประเทศ.....	46
งานวิจัยเกี่ยวกับความเครียด.....	48
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	48
งานวิจัยในประเทศ.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน.....	50
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	50
งานวิจัยในประเทศ.....	50

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	53
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	53
การสร้างเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า.....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	81
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการวิจัย.....	81
สรุปผลการวิจัย.....	82
อภิปรายผล.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	99
ประวัติผู้วิจัย.....	119

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนโรงเรียน และประชากรครูกลุ่มเขตวิภาวดีจำแนกตามสำนักงานเขต.....	54
2 จำนวนเขต จำนวนโรงเรียน และจำนวนครูที่ได้จากการสุ่มชั้นแรก.....	56
3 จำนวนข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	57
4 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยแต่ละด้านและการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู.....	75
5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างปัจจัยแต่ละด้าน กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู.....	77
6 ค่า Tolerance และ VIF เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย.....	78
7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู.....	79
8 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู.....	80
9 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู.....	101
10 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำ.....	101
11 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม.....	102
12 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดความเครียด.....	102
13 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู.....	103
14 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู.....	105
15 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำ.....	105
16 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม.....	106
17 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามวัดความเครียด.....	106
18 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามวัดการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู.....	107

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	11
2 องค์ประกอบของลักษณะวิชาชีพครู.....	18
3 แผนภูมิองค์ประกอบของเจตคติ.....	21
4 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	59

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น คุณค่าสำคัญของการจัดการศึกษาอยู่ที่ตัวครู และคุณภาพของครูก็คือหัวใจของการศึกษา (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533: 1; อ้างอิงจาก วิจิตร ศรีสอาน. 2528: 10; พจน์ สะเทียรชัย. 2528: 26) ครูเป็นผู้กำหนดอนาคตของชาติ ชาติใดก็ตามที่มีครู เป็นคนที่มีความรู้ เป็นคนเก่ง ชาตินั้นจะมีพลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพ มีความสามารถที่จะ แข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ ในทางตรงกันข้าม หากได้ครูที่มีปัญหามากไม่สามารถพัฒนา ทรัพยากรชาติให้มีศักยภาพ ชาตินั้นอาจจะเสื่อมโทรมและถึงการล่มสลายไปได้ (รุ่ง แก้วแดง. 2541: 134 – 135) ครูมีหน้าที่ดำเนินกิจกรรมทางวิชาการที่เป็นภารกิจที่สำคัญ คือ การจัดกระบวนการเรียน การสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจะต้องคิดค้นเลือกสรร วิธีการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายแก่ผู้เรียน (กมล ตราชู. 2541: 30 – 31) ครูเป็นปัจจัยหลัก สู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา เพราะครูเป็นผู้นำปรัชญา แนวคิด และเจตนารมณ์ของการ ปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติบนความเชื่อที่ว่า ถ้าต้องการเด็กแบบใดการสอนและการบริหารจะต้อง มีพฤติกรรมเช่นนั้น ถ้าต้องการให้ครูสอนแบบใดครูจะต้องได้รับการฝึกฝนจริงด้วยวิธีการเช่นนั้น ซึ่ง มิใช่เพียงแต่บอกหรืออธิบายให้เข้าใจเท่านั้น แต่ต้องทำให้ครูมีความซาบซึ้งและซึมซับความคิดความ เชื่อ และวิธีปฏิบัติ เพื่อนำไปใช้ในการสอนได้จริง (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545: 83) ครูเป็น บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ เป็นหัวใจที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนา การศึกษาประสบผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 19) ได้กำหนดการศึกษาไทยที่พึงประสงค์ไว้ว่า การจัดกระบวนการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม ให้คนไทยมีลักษณะมองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์ได้ บุคคลสำคัญที่จะทำการจัด การศึกษาของชาติบรรลุเป้าหมาย ในการพัฒนาเยาวชนและประชากรในชาติได้ ก็คือครู ซึ่งบทบาท และหน้าที่ที่สำคัญยิ่งของครูดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ครูมีความรู้ในการที่จะใช้สอน ด้านความรู้ให้กับนักเรียนเพียงอย่างเดียววันนั้นคงไม่เพียงพอ หากแต่ครูต้องมีคุณลักษณะต่างๆ ประกอบอีกหลายด้านหลายประการ กล่าวโดยสรุปคือ ครูจะต้องมีความรู้ ความสามารถในเรื่องที่ สอน รวมถึงการพัฒนาตนเองทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการได้รับการสร้างขวัญ และ กำลังใจให้กับครูอย่างเหมาะสมต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีกำลังใจและสามารถมาปฏิบัติหน้าที่ความเป็น

ครูได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ครู เป็นหัวใจสำคัญที่สุดของความสำเร็จทางการศึกษา สอดคล้องกับถวิล มาตรฐาน (2542: 2) ได้กล่าวไว้ว่า “ ในการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับ คุณภาพการสอนของครู กล่าวคือ ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีการพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ มีเจตคติที่ดี และมีพฤติกรรมการสอนที่พึงประสงค์ เพราะสิ่งที่สำคัญดังกล่าว มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประสบความสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้ ” สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพของคน โดยยึดคน เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม และให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดี อันจะทำให้ เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาประเทศ สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหา ต่างๆในสังคมให้เกิดความเจริญของงานของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม สร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ ให้เป็นสังคมของการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542: 2) ทรัพยากรมนุษย์ที่มี คุณภาพและประสิทธิภาพจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศให้ไปสู่ความเจริญก้าวหน้า การบริหารงานในองค์กรใดๆก็ตาม มีจุดสำคัญอยู่ที่การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัย 4 ประการในการบริหารคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และวิธีการจัดการ (Management) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า คน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะคน เป็นผู้ที่ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่นๆ ดังนั้น หากองค์กรหรือหน่วยงานใด สามารถหาคนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ก็เป็นที่เชื่อมั่นได้ว่า องค์กรนั้นหรือ หน่วยงานนั้น จะเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมาน รัชสิโยภพ. 2541: 1) การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูก็เช่นเดียวกัน หากโรงเรียนใดที่มีคุณภาพ ก็ จะส่งผลในการพัฒนาผู้เรียนซึ่งถือเป็นอนาคตของชาติต่อไป

การพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูนั้น ผลของการ ปฏิบัติงานจะดีหรือไม่น่าจะมาจากหลายๆปัจจัยที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ จาก การศึกษาพบว่าเจตคติต่ออาชีพครูเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานของครูบรรลุตาม วัตถุประสงค์ตามมาตรฐานวิชาชีพครูได้ ในสมัยก่อนสังคมไทยยกย่องให้ครูเป็นปูชนียบุคคลเพราะครู มีความดีหลายอย่าง ที่สำคัญคือมีความรู้ดีและมีความประพฤติดี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และคน ทั่วไป ปัจจุบันจำนวนครูมีมากประกอบกับบุคคลที่เข้ามาเป็นครูจำนวนไม่น้อย มิได้มีความศรัทธาต่อ วิชาชีพครูอย่างแท้จริง จึงเป็นเหตุให้ความศรัทธาของสังคมที่มีต่อตัวครูน้อยลง (ยนต์ ทุมจิต. 2530:

27) เพราะว่าครูหมดความสำคัญไม่มีความภูมิใจในอาชีพ เด็กนักเรียนและคนทั่วไปเห็นว่าครูเป็นเพียงผู้รับจ้างสอนวิชาความรู้ให้แก่เด็ก ไม่มีคุณค่าทางสังคมอื่นใด เมื่อเป็นเช่นนี้คนที่มินิสัยเหมาะสมที่จะเป็นครู ตลอดจนคนที่มีใจรักที่จะเป็นครูบางคนก็ไม่สามารถที่จะดำเนินอาชีพครูต่อไปได้ คนเรามีความอดทนแต่เพียงจำกัด เมื่อหมดความอดทนแล้วก็พยายามดิ้นรนไปตามวิสัยของมนุษย์ธรรมดาแล้วมองหางานอื่นทำหรือเปลี่ยนอาชีพไปเลย จำนวนครูที่มีความเหมาะสมในความเป็นครูหรือมินิสัยใจคอรักที่จะเป็นครู ตลอดจนมีใจรักที่จะเป็นครูก็น้อยลงทุกที (คึกฤทธิ์ ปราโมทย์. 2517: 201) เจตคติของครูที่มีต่ออาชีพครู เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่ออาชีพเป็นอย่างมาก เพราะถ้าครูมีความรู้สึกนึกคิดอย่างไรก็จะทำตามความรู้สึกนึกคิดนั้น คนที่จะประกอบอาชีพครูจึงควรเป็นบุคคลที่มีความศรัทธาในอาชีพครู มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ เพราะคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ เป็นสิ่งที่ครูทุกคนต้องยึดถือและปฏิบัติ (กิตติพันธ์ รุจิรกุล. 2540: 91) เพื่อที่จะทำให้การประกอบอาชีพครูเป็นไปด้วยความเต็มใจ ครูจึงเป็นบุคคลที่สังคมคาดหวังว่าต้องเป็นคนดี มีคุณลักษณะที่เปี่ยมล้นไปด้วยเมตตา กรุณา มีคุณธรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ และเป็นประชาธิปไตย การที่ครูจะทำหน้าที่ได้ดีจึงต้องมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครูก่อน (อุบล วรรณพาด. 2544: 3) นอกจากการมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพแล้ว การที่ครูจะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่นั้น ภาวะผู้นำ ก็มีผลสำคัญในการปฏิบัติงานของครู ผู้นำหรือผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับครูโดยตรง ไม่ว่าจะเป็น การสั่งงาน การดูแลเอาใจใส่ การสอนงาน การควบคุม และการประเมินผล ดังนั้นความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) จึงถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งในการที่จะส่งผลให้ครูปฏิบัติงานให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ ซึ่งผู้บริหารแต่ละคนย่อมมีวิธีการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะแต่ละโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารอยู่แล้วนั้น แต่ละคนก็ย่อมมีวิธีการบริหารที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารนั้นมีหลายรูปแบบแต่ไม่ว่าจะเป็นแบบใดก็ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูไม่มากนักน้อย (แสงสุรีย์ ลำอาก์กุล. 2532: 212) ผู้นำถือเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่างๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541: 167) ซึ่งการที่ผู้นำขององค์การใช้อิทธิพลต่างๆเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อิทธิพลดังกล่าวอาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบหรือทางใดทางหนึ่ง (สมคิด บางโม. 2545: 228) สอดคล้องกับพยอม วงศ์สารศรี (2545: 244) กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่บังคับบัญชา สั่งการ รวบรวมความต้องการประสานความคิดของสมาชิกเข้าด้วยกัน ผู้นำมีส่วนช่วยให้องค์การกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานและดำเนินการจนบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

ปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร ลักษณะของครูในยุคปัจจุบันควรมีทั้งด้านความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและสื่อการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย และมีวิสัยทัศน์กว้างไกลรู้ทันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการศึกษา (เพิ่มวุฒิ บุปผามาตะนัง. 2543: 43 – 46) และที่สำคัญครูมี

หน้าที่เป็นสื่อบุคคลที่จะต้องถ่ายทอดความรู้ข่าวสารต่างๆให้แก่นักเรียน (ต่อโชติ โสติพิกุล. 2544: 18) นอกจากการช่วยเหลือตัวเองในด้านต่างๆแล้ว ครูก็จำเป็นที่จะต้องได้รับสนับสนุนที่ดีทางสังคมเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (นิรมล ดาตวล. 2547: 123) การสนับสนุนทางสังคมเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย ความรักใคร่ ห่วงใย ความไว้วางใจ ความช่วยเหลือด้านเงินทอง สิ่งของแรงงาน การให้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการให้ข้อมูลป้อนกลับและข้อมูลเพื่อการเรียนรู้และประเมินตนเอง (บัณฑิต เคียงธนสมบัติ. 2547: 22; อ้างอิงจาก Brown. 1986: 4 – 9) การสนับสนุนทางสังคมจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญอีกด้านหนึ่งที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ได้ตั้งเป้าประสงค์เอาไว้ หากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่เหมาะสมแล้ว ครูก็น่าจะปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูได้ดี อันจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน สถานศึกษา รวมไปถึงองค์กรทางการศึกษาต่อไปอีกด้วย นอกจากนี้ในสภาวะปัจจุบันจากผลสำรวจภาระงานสอนของครูพบว่าครูมีภาระงานสอนเฉลี่ยประมาณ 22 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (อมรวิรัช นาคทรรพ. 2551: ออนไลน์) จากภาระงานสอนที่มากขึ้นยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนกำลังเสื่อมถอยลง ครูกับนักเรียนกลายเป็นผู้ให้บริการกับผู้รับบริการ หากครูสอนไม่ดีก็อาจจะถูกลูกศิษย์ฟ้องร้องได้ (จรัส สุวรรณเวลา. 2546: 8) จากการศึกษาของสุญารินทร์ สิทธิวงศ์ (2544: 47) พบว่า ครูมีความเครียดในหน้าที่ค่อนข้างสูงไม่ว่าจะมาจากด้านการสอนหรือสภาวะการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สอดคล้องกับวันทนา เจริญโชติ (2545: 65) ซึ่งได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของครูพบว่าครูที่มีภาระรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่แตกต่างกันจะมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และความเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกไม่สบายใจ อึดอัด กังวลใจ ห่อใจ รำคาญใจ ไม่แน่ใจ ไม่มีความสุข หงุดหงิด เบื่อหน่ายในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนทั้งอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน (นักรบ หมี่แสน. 2542: 5) ดังนั้นความเครียดจึงถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งจะเห็นได้ว่า ครูนอกจากจะเป็นบุคคลสำคัญในการที่จะปฏิรูปการเรียนรู้แล้ว ครูยังต้องมีการพัฒนาตนเองนอกเหนือจากงานด้านการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู ยังผลให้ครูผู้ทำหน้าที่ในการสอนเกิดภาวะอารมณ์ที่ค่อนข้างเครียดกับการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและการศึกษาในปัจจุบัน ฉะนั้นการปฏิบัติงานจะได้ผลดีหรือไม่ ความเครียดก็น่าจะส่งผลได้เช่นเดียวกัน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการที่จะศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่น่าสนใจและอาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู คือ เจตคติต่ออาชีพครู ภาวะผู้นำ การ

สนับสนุนทางสังคม และ ความเครียด เนื่องด้วยกรุงเทพมหานครถือเป็นศูนย์กลางทางการศึกษา การปกครองรวมถึงการพัฒนาต่างๆ ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและยกระดับคุณภาพของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร และสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติให้ประสบความสำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาของชาติในโอกาสต่อไป

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อหานำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ทราบว่ามียุปัจจัยใดบ้าง ซึ่งได้แก่ เจตคติต่ออาชีพครู ภาวะผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และ ความเครียด ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลที่ได้ยังเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้กับหน่วยงานทางการศึกษา รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา ในการที่จะส่งเสริม หรือแก้ไขปัจจัยต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครูมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ในกลุ่มเขตวิภาวดี จำนวน 25 โรงเรียน ทั้งหมด 6 เขต มีจำนวนครูทั้งสิ้น 1,098 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในกลุ่มเขตวิภาวดี จำนวน 8 โรงเรียน ทั้งหมด 3 เขต จำนวนครู 437 คน ได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ มีดังนี้

- 1.) เจตคติต่ออาชีพครู
- 2.) ภาวะผู้นำ
- 3.) การสนับสนุนทางสังคม
- 4.) ความเครียด

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นเรื่องของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1.1 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมอื่นๆโดยจะต้องคำนึงถึงผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนเป็นหลัก

1.2 มีความมุ่งมั่นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้มากที่สุด ตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โดยมีการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ที่จะทำให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

1.3 การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้และเกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกหลังการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆที่สอดคล้องกับหลักสูตรและสามารถนำไปใช้ได้จริงในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง

1.4 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุง เผยแพร่เครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์อื่นๆทั้งเทคนิควิธีการต่างๆให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิต เลือกใช้ และปรับปรุงสื่อต่าง ๆ นั้นด้วย

1.5 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลที่จะเกิดขึ้นจริงต่อผู้เรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง

1.6 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียน

1.7 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียน ที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอน โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติ เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้นๆ ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2. ปัจจัยบางประการ หมายถึง ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรปัจจัยดังนี้

2.1 เจตคติต่ออาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น หรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่ออาชีพครู อันเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสิ่งต่างๆ เกี่ยวกับอาชีพครู ซึ่งทำให้พร้อมในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางบวกและทางลบวัดได้จากแบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู ที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครูของใจนวล พรหมมณี

2.2 ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้ความสามารถ ความเป็นอิทธิพลในการจูงใจให้ปรากฏแก่บุคลากรครูในโรงเรียน เพื่อโน้มน้าวจูงใจ และควบคุมบุคลากรครูในโรงเรียนให้ปฏิบัติ หรือคล้อยตามความประสงค์ของผู้นำ และประโยชน์ของโรงเรียน ด้วยความยินยอม และเต็มใจจนสามารถบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในแต่ละสถานการณ์ที่กำหนดไว้ โดยวัดได้จากแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำของ เกษรา ชัยรังสี

2.3 การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่ครูได้รับความช่วยเหลือหรือมีการแลกเปลี่ยนทางด้านข้อมูลข่าวสาร สิ่งของ หรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจ อารมณ์ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการทางสังคมพื้นฐานเช่น การเป็นที่ยอมรับ การนับถือ ความช่วยเหลือและอื่นๆ หรือตอบสนองต่อความเครียดที่เกิดขึ้น เพื่อเผชิญปัญหาต่างๆ และปรับตัวต่อปัญหานั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนทางสังคมนั้นอาจได้มาจากบุคคลในครอบครัว บุคคลในที่ทำงาน หรือผู้ที่อยู่รอบตัวครูก็ได้ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคมที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจาก

แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำของ เกษรา ชัยรังสี ตามแนวคิดทฤษฎีของ Brown ที่แบ่งองค์ประกอบการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

2.3.1 การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) หมายถึง การให้ความรัก ความห่วงใย การยกย่อง ให้ความมั่นใจและความไว้วางใจ และให้การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.3.2 การสนับสนุนเชิงรูปธรรม (Tangible support) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ หรือให้บริการโดยตรง รวมทั้งการให้สิ่งของเงินทอง

2.3.3 การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational support) หมายถึง การให้ ข้อมูลข่าวสาร และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลในการแก้ปัญหา และให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการกระทำของเขา

2.4 ความเครียด หมายถึง ความกดดันจากภาระงานที่ครูได้รับมอบหมายมากเกินไป หรือยากเกินไปนอกเหนือจากงานสอน รวมถึงการที่ครูมีความทุกข์หรือกังวลต่อเหตุการณ์ในการทำงานทั้งที่เกิดขึ้นแล้ว หรือเหตุการณ์ที่ยังไม่ได้เกิดขึ้นแต่คาดการณ์ว่าจะเกิดขึ้น เหตุการณ์นั้นขึ้น แต่เหตุการณ์นั้นอาจจะไม่เกิดขึ้นก็ได้ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามวัดความเครียด ที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุง จากแบบสอบถามวัดความเครียดของ ร.ต.ท. หญิง จิราภรณ์ โสสิตโชติ

3. **น้ำหนักความสำคัญ** หมายถึง ค่าที่สัมประสิทธิ์ของชุดตัวแปรอิสระที่ส่งผลกระทบต่อชุดตัวแปรตาม ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาน้ำหนักความสำคัญในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β)

4. **ผู้เชี่ยวชาญ** หมายถึง ผู้ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขาวิชาผลการศึกษาหรือสาขาวิจัยและสถิติทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 ท่าน และด้านบริหารการศึกษาจำนวน 2 ท่าน

5. **ข้าราชการครู** หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอน ในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตวิภาวดี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และหาหน้าที่ของปัจจัยบางประการ ได้แก่ เจตคติต่ออาชีพครู ภาวะผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และความเครียด กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีการดังนี้

1. เจตคติต่ออาชีพครู ผู้วิจัยได้คัดเลือกมาจากการนำ แนวคิดและทฤษฎีเจตคติด้านทฤษฎีการสอดคล้องของการรู้ (Cognitive consistency approach) ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการคิดหรือการรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งทำให้เกิดความรู้หลายๆด้าน หรือมีส่วนประกอบของการรู้ (cognitive element) หลายอย่าง รู้ในทางที่ดีหรือไม่ดีถ้ารู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีมากกว่าในทางที่ไม่ดีก็จะเกิดความสอดคล้องของการรู้ขึ้น ทำให้เรามีเจตคติที่ดีในสิ่งนั้น หรือถ้าเราอยู่ในทางที่ไม่ดีมากกว่าในทางที่ดีก็จะเกิดความไม่สอดคล้องของการรู้ ทำให้เรามีเจตคติที่ไม่ดีหรือไม่ชอบสิ่งนั้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2518: 3) เจตคติต่ออาชีพครูก็เช่นเดียวกัน ครูจะต้องมีความรู้สึก ความคิดเห็นอันเนื่องมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เป็นตัวกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งอาจจะไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ ในลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของเจตคติที่มีอยู่ (ไฉนวล พรหมมณี. 2550: 36) ดังนั้นหากครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครูแล้วก็สามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูได้

2. ภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้คัดเลือกมาจาก แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสส์ (Bass's Theory of Transformational Leadership) ซึ่งได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และ 3) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership) ซึ่งภาวะผู้นำเป็นอำนาจที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้อำนาจที่มีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาคือครูในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของงานที่วางเอาไว้ (ปริดาพร วงศ์บุตรโจนน์. 2535: 219) โดยกระบวนการหรือวิธีการที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะนำมาใช้ในองค์กร เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ปฏิบัติหน้าที่คือครู เพราะถ้าหลักและวิธีการที่ผู้บริหารนำมาใช้ไม่เป็นที่ยอมรับ ก็จะทำให้การปฏิบัติงานนั้นล้มเหลวได้เช่นกัน ผู้นำหรือบริหารจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นำเคารพยกย่อง สร้างศรัทธาและความไว้วางใจให้ครูเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน (สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. 2544: 18-20)

3. การสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยได้คัดเลือกมาจากแนวคิดทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคมของบราวน์(Brown) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนด้านอารมณ์ทำให้บุคคลรู้สึกมั่นคงในอารมณ์ อบอุ่นปลอดภัยและเพิ่มคุณค่าในตนเอง และการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ถือเป็นความต้องการพื้นฐานทางสังคมของบุคคลที่อยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็น

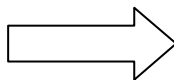
เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว หรือชุมชน จะทำให้บุคคลเกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป (ร.ต.ท.หญิง จิราภรณ์ โฆสิตโชติ. 2543: 28) การที่ครูจะเกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานได้ ก็ต้องอาศัยการสนับสนุนทางสังคมเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร นักเรียน ครอบครัว หรือแม้กระทั่งชุมชนที่ครูอาศัยอยู่ทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนด้านอารมณ์ นั่นคือการให้ความรัก การยกย่อง การให้ความห่วงใย ให้ความมั่นใจ ความสำเร็จ และความไว้วางใจ และการยอมรับในตัวครู หรือแม้กระทั่งการสนับสนุนด้านเครื่องมือ สิ่งของ ด้านแรงงาน การเงิน เวลา รวมไปถึงการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ไม่ว่าจะเป็นการให้คำแนะนำ การให้แนวทางในการปฏิบัติงาน และข้อมูลข่าวสารที่ครูสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับตัวเองและสภาพแวดล้อมของครูได้ (เกษรา ชัยรังษีเลิศ. 2547: 19)

4. ความเครียด ผู้วิจัยได้คัดเลือกมาจากทฤษฎีของความเครียด (Theories of Stress) ซึ่งแบ่งออกได้ 3 ประเภทคือ 1) ทฤษฎีสิ่งเร้า 2) ทฤษฎีเชิงการตอบสนอง และ 3) ทฤษฎีเชิงอัตถรภยา หรือเรียกว่าทฤษฎีเชิงการกระทำระหว่างกันเกี่ยวกับการรู้ของความเครียด (จำลอง ดิษยวณิช และ พริ้มเพรา ดิษยวณิช. 2545: 5 – 15) และความเครียดเป็นภาวะที่ครูรู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัวหรือวิตกกังวล ตลอดจนการถูกบีบคั้น แล้วทำให้ครูเกิดการรับรู้และประเมินสิ่งที่เข้ามากระตุ้นนั้นว่าเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจตนเอง ครูจะเกิดความวิตกกังวล รู้สึกไม่สบายใจ และหากปล่อยให้เกิดอาการเช่นนี้ก็อาจจะเป็นผลเสียต่อสุขภาพของร่างกายตามมา (ธร สุนทรายุทธ. 2550: 269-271) ซึ่งสิ่งที่เข้ามากระตุ้นอันทำให้เกิดความเครียดนั้นมาจากทั้งภายในและภายนอกร่างกาย ซึ่งมีสาเหตุมาจาก 5 ประการ คือ เกิดจากความกดดันจากสภาพแวดล้อมและบุคคลรอบข้าง เกิดจากความวิตกกังวล เกิดจากความคับข้องใจจากการตั้งเป้าหมายในชีวิตหรือการทำงาน เกิดจากการขัดแย้ง และเกิดจากความผิดปกติของร่างกาย (สมิต อาชนวนิจกุล. 2547: 13-15) ซึ่งความเครียดจะมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความเครียดของครูแต่ละท่าน ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นนั้นส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูได้

จากการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

1. เจตคติต่ออาชีพครู
2. ภาวะผู้นำ
3. การสนับสนุนทางสังคม
4. ความเครียด



ตัวแปรตาม

- การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นเรื่องของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังนี้
- ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
 - มุ่งมั่นผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
 - พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
 - พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
 - จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่จะเกิดกับผู้เรียน
 - รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
 - สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยบางประการ ได้แก่ เจตคติต่ออาชีพครู ภาวะผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม ความเครียด มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. คำนำนัยสำคัญของปัจจัยบางประการอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

1.1 การปฏิบัติงาน

1.1.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน

1.1.2 แนวคิดทฤษฎีในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1.2 มาตรฐานวิชาชีพครู

1.2.1 ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพครู

1.2.2 คุณลักษณะของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณครู

2. ปัจจัยบางประการ

2.1 เจตคติต่ออาชีพครู

2.1.1 ความหมายของเจตคติ

2.1.2 องค์ประกอบของเจตคติ

2.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ

2.2 ภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.3 การสนับสนุนทางสังคม

2.3.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

2.3.2 ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม

2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

2.4 ความเครียด

2.4.1 ความหมายของความเครียด

2.4.2 ประเภทของความเครียด

2.4.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยต่างประเทศ

3.2 งานวิจัยในประเทศ

1. การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

1.1 การปฏิบัติงาน

1.1.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน หมายถึง การปฏิบัติงานในวิชาชีพ ให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ (สำนักเลขาธิการคุรุสภาของมาตรฐานวิชาชีพครู. 2549: 19)

การปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ความคิดขั้นสูงในการวางแผนการทำงาน การแปลความรู้ความเข้าใจ มาสู่การกระทำ การใช้ทักษะและความรู้ที่มีอยู่มาแก้ปัญหาและมีทักษะในการปฏิบัติงาน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2542: 3-4)

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผนการปฏิบัติงาน การศึกษางาน และหาข้อมูลเพิ่มเติม การปฏิบัติงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน การปฏิบัติงานได้สำเร็จ ล่วงตามเวลา มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาปรับปรุง และพัฒนางาน (หลักสูตรการศึกษา ทอ. 2535: 2 – 3)

จากผู้ที่ให้ความหมายของการปฏิบัติงานดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงาน แล้วดำเนินงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้ปฏิบัติจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญต่องานนั้นๆ

1.1.2 แนวคิดทฤษฎีในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จากแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งได้มีผู้สนใจศึกษาไว้โดยเฉพาะการศึกษาจากทัศนะที่แตกต่างกัน ของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องทำให้สามารถขยายมุมมองเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างรอบด้าน ซึ่งบางส่วนอาจมีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่บางส่วนอาจจะแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง

วิลเลียม (สมบัติ อารังธัญวงศ์. 2544: 398; อ้างอิงจาก Williams. 1971: 144) ได้ให้ทัศนะว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือความพยายามที่จะตัดสินใจความสามารถขององค์การในการรวบรวมคน

และทรัพยากร ในหน่วยงานหนึ่ง และกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ จากแนวคิดนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีองค์การ โดยถือว่าความสามารถขององค์การ คือปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนํานโยบายไปปฏิบัติโดยมีปัจจัยที่เด่นชัดคือ องค์การต้องมีความสามารถในการรวบรวมคนและทรัพยากรขององค์การให้มีเอกภาพและพยายามในการกระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

เพรสแมนและวิดาสกี (สมบัติ อํารงธัญวงศ์. 2544: 399; อ้างอิงจาก Pressman & Widavsky. 1973: 213) ได้กล่าวถึงการนํานโยบายไปปฏิบัติอย่างเรียบง่ายว่า การดําเนินงานให้ลุล่วงให้ประสบความสำเร็จให้ครบถ้วน ให้เกิดผลผลิตและให้สมบูรณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือสิ่งที่รัฐบาลกำลังปฏิบัติงานอยู่ และเป็นธรรมชาติของนโยบาย คุณลักษณะสำคัญของการนํานโยบายไปปฏิบัติอาจจำแนกได้ ดังนี้

ประการแรก การนํานโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการซึ่งต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ทั้งหมดในการนํานโยบายไปปฏิบัติ

ประการที่สอง กระบวนการหลักในการนํานโยบายไปปฏิบัติ คือกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกาหนดเป้าประสงค์ของนโยบายและการปฏิบัติเพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ ดังกล่าว

ประการที่สาม การประเมินความสำเร็จเป็นการกำหนดกรอบในการวัดความสำเร็จของการนํานโยบายไปปฏิบัติให้มีความชัดเจน

ประการที่สี่ การแปลงความเป็นนามธรรมของเป้าประสงค์ไปสู่ความเป็นรูปธรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถนำไปปฏิบัติได้

ประการที่ห้า การนํานโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ร่วมรับผิดชอบจำนวนมาก ทั้งบุคลากรภายในหน่วยงานเดียวกัน และบุคลากรต่างหน่วยงานที่ต้องทำงานร่วมกัน

1.2 มาตรฐานวิชาชีพครู

คุรุสภาได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์วิชาชีพครูเพื่อเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกาหนดความหมายและลักษณะของการเป็นวิชาชีพชั้นสูงเอาไว้ดังนี้ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2542: 3 – 4)

1.2.1 ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพครู

เกณฑ์มาตรฐานการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักการในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2542: 3 – 4)

อาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูง ซึ่งได้รับเกียรติและยอมรับนับถือ และเป็นที่ยกย่องแก่บุคคลทั่วไป การประกอบวิชาชีพครูนั้นจึงมีความจำเป็นต่อสังคม การผลิตเยาวชนและการอบรมดูแลสั่งสอนให้ได้รับความรู้ ความอบอุ่นและความมั่นใจแก่ศิษย์ มีหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง และเป็นวิชาที่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ การใช้ทักษะและการแก้ปัญหาในการสอน และการถ่ายทอดเป็นประการสำคัญ ครูจำเป็นที่จะต้องรู้วิทยาการที่กว้างขวาง มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู เพื่อเป็นหลักฐานในการประกอบวิชาชีพครู คณะกรรมการอำนวยการคุรุสภาจึงได้วางระเบียบจรรยาบรรณครู เรียกว่า ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 กำหนดให้ครูมีจรรยาบรรณดังนี้ (สำนักเลขาธิการคุรุสภาของมาตรฐานวิชาชีพครู. 2541: 71)

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา ใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย วาจา ใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์แก่ตนเองโดยมิชอบ
6. ครูต้องพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูยอมรับและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในการสร้างสรรค์
9. ครูพึงปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรม

คุรุสภาซึ่งเป็นสภาของครูในกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะองค์กรส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2533 ประกอบด้วยเกณฑ์ 4 ด้าน คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ มุ่งพัฒนาและเผยแพร่เกณฑ์ดังกล่าวไปยังครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติและการประเมิน ดังนั้นในปี พ.ศ.2537 จึงได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพจากเดิม 4 ข้อมาเป็น 12 ข้อ โดยนำเกณฑ์เดิมมาแยกย่อยให้มีลักษณะเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น มีเนื้อหาครอบคลุมเกณฑ์เดิม ซึ่งมีการปฏิบัติหลายขั้นตอน กว่าจะมาเป็นเกณฑ์มาตรฐาน 12 ข้อ ได้มีการจัดตั้งคณะทำงานร่างเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นมา 1 ชุด ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และเป็นผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยราชการจากหลายๆหน่วยงาน ประกอบด้วย ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ

รองเลขาธิการคุรุสภา นักวิชาการจากกรมวิชาการ ผู้อำนวยการกองจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ศึกษานิเทศก์ จากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ศึกษานิเทศก์ จากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดต่างๆ ข้าราชการครูจากโรงเรียน เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัยคุรุสภา ได้มีการประชุมปฏิบัติการของคณะทำงาน ประชุมสัมมนาข้าราชการครูและมีการนำเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมาปรับข้อความของเกณฑ์ให้เหมาะสม

เพื่อเป็นแนวทางให้ครูปฏิบัติและประเมินตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาการทำงานให้บังเกิดผลดีต่อตนเองและผู้เรียนมากขึ้น คุรุสภาจึงได้ทำชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นชุดละ 14 เล่ม ประกอบด้วย คู่มือการใช้ชุดฝึกอบรมความเชื่อถือเกี่ยวกับวิชาชีพครู การฝึกปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 1 ถึง 12 การรายงานผลการปฏิบัติงาน และในปี พ.ศ. 2539 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศเป็นเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ข้าราชการครูในสังกัด รวมทั้งให้มีการนำเอาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูนี้เป็นแนวทางส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาข้าราชการครูด้วย ซึ่งเกณฑ์นี้ครูแต่ละคนสามารถประเมินระดับคุณภาพของตนเองว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งเกณฑ์นี้กำหนดคุณภาพไว้ 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2539: คำนำ – 26)

สรุปความหมายของมาตรฐานวิชาชีพครู คือ เกณฑ์ที่ใช้เป็นตัวกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครู โดยมีองค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษา (คุรุสภา) เป็นผู้กำหนดมาตรฐานเพื่อเป็นแนวทางให้ครูปฏิบัติและประเมินตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาการทำงานและบังเกิดผลดีต่อตนเองและผู้เรียนมากขึ้น

1.2.2 คุณลักษณะของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณครู

อาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูง บุคคลที่จะประกอบวิชาชีพจะต้องมีมาตรฐานของวิชาชีพซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

1. ให้บริการแก่สังคมโดยไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาอื่น คือ การให้บริการประชาชนด้วยการเรียนการสอน
2. ผู้ที่จะเข้าสู่วิชาชีพได้ต้องได้รับการศึกษาเล่าเรียนในวิชาชีพ โดยมรหลักการและทฤษฎีของวิชาชีพโดยเฉพาะ
3. มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
4. มีสมาคมหรือสถาบันวิชาชีพเป็นองค์กรเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

บุคคลจะประกอบวิชาชีพครู ควรมีความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อเด็กนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้รับการเจริญเติบโตและพัฒนาการในทุกๆ ด้าน ทั้งควรมีลักษณะอย่างน้อย 4 ประการ คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณ มุ่งมั่นพัฒนา

รอบรู้ คือ จะต้องมีความรู้ในวิชาชีพของตน เช่น ปรัชญาการศึกษา ประวัติการศึกษา หลักการศึกษา นโยบายการศึกษาและต้องมีความรู้เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่เกิดขึ้นในสังคมและโลกของตน

สอนดี คือ จะต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของนักเรียน การบริการแนะแนวในด้านการเรียนการสอน การครองตน การใช้สื่ออย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งปรับกระบวนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์บ้านเมืองปัจจุบัน

มีคุณธรรม จรรยาบรรณ คือ มีศรัทธาในอาชีพครู ตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ เพื่อให้บริการแก่นักเรียนและสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อหลักการศึกษาวิชาชีพ มีความรับผิดชอบในด้านการศึกษาต่อสังคม ชุมชน และนักเรียน

มุ่งมั่นพัฒนา คือ รู้จักสำรวจและปรับปรุงตัวเอง สนใจใฝ่รู้และศึกษาหาความรู้ต่างๆ รู้จักเพิ่มพูนวิทยฐานะของตนเอง และคิดค้นทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และเป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วย (คณะอนุกรรมการการส่งเสริมวิชาชีพครูของคุรุสภา. 2534: 9 – 15)

ดังนั้นจะกล่าวได้ว่า วิชาชีพครู คือ อาชีพที่มีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาเรียนรู้อยู่เสมอ การศึกษาดังกล่าว มักจะเริ่มที่วิทยาลัยและติดต่อกันไปจนตลอดเวลาที่ประกอบอาชีพ วิชาชีพจะต้องอาศัยการอุทิศตัวตลอดชีวิตในการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิชาชีพสร้างเสริมและสนับสนุนระดับจริยธรรมสูงระหว่างสมาชิก และพยายามค้นหาบุคคลที่เหมาะสมเข้าสู่วิชาชีพ และพยายามรักษาให้บุคคลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะเป็นครูนี้คงอยู่ในองค์กร บุคคลที่ไม่มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอนจะได้รับคำแนะนำว่าไม่ควรเข้าสู่วิชาชีพครู การเป็นครูต้องมีการอุทิศตนสูง ทั้งอุทิศพลังงาน เวลา และมีความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอยู่เสมอ ดังภาพประกอบ 2

	การเตรียมตัวเข้าสู่วิชาชีพ (Professional Preparation)	
การศึกษาต่อเนื่อง (Continuous Education)	ครู	การอุทิศตน (Commitment)
	การมีบทบาททางวิชาชีพใน สังคม (Professional Involvement)	

ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของลักษณะวิชาชีพครู ซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่ยังประกอบวิชาชีพครู

ที่มา: วัลภา พัดเปี้ย. 2539: 20; อ้างอิงจาก Evans and Brueckner. 1992: 3-5.

ลักษณะที่พึงประสงค์ของครูที่ดี

ลักษณะของครูที่ดีตามทัศนะต่างๆดังกล่าวมานั้น ส่วนใหญ่จะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ครูที่ดี มีลักษณะสำคัญ 3 ด้าน คือ ภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน (ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2542: 51)

ภูมิรู้ ลักษณะของครูที่ดีในด้านนี้ ได้แก่ คุณสมบัติส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถทางวิชาการที่จะสอนตลอดจนเป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี เฉลียวฉลาด เชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ๆ

ภูมิธรรม ลักษณะของครูที่ดีในด้านนี้ ได้แก่ การประพฤติดี เว้นจากอบายมุขทั้งปวง กระทำแต่สิ่งที่ดี สุจริตทั้งกาย วาจา ใจ นอกจากนี้ครูต้องมีจรรยาบรรณและคุณธรรมสูง ซื่อสัตย์ เสียสละ มีเมตตากรุณา ยุติธรรมและมีมานะอดทน เป็นต้น

ภูมิฐาน ลักษณะของครูที่ดีในด้านนี้ ได้แก่ บุคลิกภาพดี รูปร่างหน้าตาดี แต่งกายสะอาดเรียบร้อย พุดจาไพเราะนุ่มนวล น้ำเสียงชัดเจน มีลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นต้น

สรุปวิชาชีพครู โดยเฉพาะในสังคมไทย ถือเป็นอาชีพที่มีเกียรติ เป็นผู้ให้ความรู้เป็นวิทยาทานเพื่อความเจริญของบุคคลและสังคม เป็นผู้ควรแก่การเคารพนับถือของศิษย์ เป็นแม่พิมพ์ของชาติ

วิชาชีพครูจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งลักษณะวิชาชีพชั้นสูง คือ สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ ในการวินิจฉัยตัดสินใจในการปฏิบัติต่อผู้รับบริการของวิชาชีพนั้นๆ จะต้องอาศัยความรู้ ความคิด สติปัญญาเป็นพื้นฐานสำคัญ วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีการบริการให้แก่สังคม เป็นการเฉพาะของแต่ละวิชาชีพมีจรรยาบรรณเป็นแนวทางปฏิบัติ การศึกษาอบรมให้ความรู้กว้างขวางลึกซึ้ง โดยใช้ระยะเวลายาวนานพอสมควร มีความเป็นอิสระเสรีภาพในการใช้วิชาชีพนั้นๆตามมาตรฐานวิชาชีพ มีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งในการสร้างสรรค์จรรยาบรรณมาตรฐานวิชาชีพนั้นๆ ได้แก่ ครูสภา (วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2538: 834 – 842)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542: 29) ได้ให้ความหมายของบทบาทหน้าที่ของครูตามรูปคำในภาษาอังกฤษ “TEACHERS” ดังนี้

T = Teaching and Training	การสั่งสอนและการฝึกอบรม
E = Ethics Instruction	การอบรมคุณธรรมจริยธรรม
A = Action Research	การค้นคว้าวิจัยหรือการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ
C = Cultural Heritage	การถ่ายทอดวัฒนธรรม
H = Human Relationship	การสร้างมนุษยสัมพันธ์
E = Extra Job	การปฏิบัติหน้าที่พิเศษต่างๆ
R = Report and Counseling	การรายงานผลและการแนะแนว
S = Student Activities	การจัดกิจกรรมนักเรียน

กล่าวโดยสรุป ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครูเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูที่สังคมคาดหวัง เป็นภาระกิจที่สังคมมอบหมายให้ผู้ประกอบวิชาชีพกระทำ และเป็นพันธกิจที่ผู้เป็นครูมอบให้กับสังคม หรือภาระการงานที่ครูต้องรับผิดชอบและต้องกระทำ ซึ่งอาจเป็นการกระทำตามคุณธรรมจริยธรรมตามกฎหมายหรือจากสามัญสำนึกก็ได้

2. ปัจจัยบางประการ

2.1 เจตคติต่ออาชีพครู

2.1.1 ความหมายของเจตคติ

เจตคติ (Attitude) มาจากศัพท์ภาษาละตินว่า “Aptus” ซึ่งหมายถึง ความเหมาะสม (Fitness) และการปรับเปลี่ยน (Adapted ness) เป็นพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมทางสมองในการที่จะกระทำ ซึ่งจะบ่งบอกถึงหน้าที่ของสภาวะจิตใจหรือสภาพของอารมณ์

เทอร์สตัน (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526: 1; อ้างอิงจาก Thurstone. 1928) กล่าวว่า เจตคติเป็นผลรวมทั้งหมดของมนุษย์เกี่ยวกับความรู้สึก อคติ ความคิด ความกลัวต่อบางสิ่งบางอย่าง การแสดงออกทางด้านการพูดเป็นความคิด (Opinion) และความคิดนี้เป็นสัญลักษณ์ของเจตคติ ดังนั้นถ้าเราอยากจะวัดเจตคติ เราก็สามารถทำได้โดยวัดความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ

นิวคอมบ์ (วัลภา พัดเปีย. 2539: 9; อ้างอิงมาจาก Newcomb. 1954) กล่าวว่า เจตคติเป็นความรู้สึกโน้มเอียงของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ เจตคติแสดงออกมาได้ทางพฤติกรรมเป็น 3 ลักษณะใหญ่ๆ คือ แสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วยหรือชอบในสิ่งนั้น ซึ่งจะทำให้อยากเข้าหาหรือเข้าใกล้ในสิ่งนั้น ลักษณะเช่นนี้ เรียกว่า เจตคติทางบวก (Positive Attitude) ส่วนอีกลักษณะหนึ่งแสดงออกถึงความไม่พอใจ ไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย ซึ่งเป็นเหตุที่ทำให้ไม่อยากอยู่ห่างสิ่งนั้น ลักษณะนี้เรียกว่า เจตคติทางลบ (Negative Attitude) ส่วนการแสดงออกในลักษณะเฉยๆหรือไม่แสดงออกว่าชอบหรือไม่ชอบ เรียกว่า เจตคติแบบกลางๆ (Neutral Attitude)

งามตา วนิทานนท์ (2535: 215) กล่าวว่า เจตคติ คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล เกิดจากการรู้คิดเชิงปริมาณค่าเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทำนองประโยชน์หรือโทษ ทำให้มีความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางชอบพอใจมากน้อยต่อสิ่งนั้นๆ หรืออาจกล่าวได้ว่า เจตคติเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ

ไฉนวล พรหมมณี (2550: 36) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น และความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายหลังจากที่บุคคลได้รับประสบการณ์เรื่องนั้นมาแล้ว ซึ่งสามารถแสดงออกทางพฤติกรรม 3 ลักษณะใหญ่ๆ คือ แสดงออกในลักษณะพึงพอใจ เรียกว่า เจตคติทางบวก (Positive Attitude) แสดงออกถึงความไม่พอใจ เรียกว่า เจตคติทางลบ (Negative Attitude) และการแสดงออกในลักษณะเฉยๆ เรียกว่า เจตคติแบบกลางๆ (Neutral Attitude)

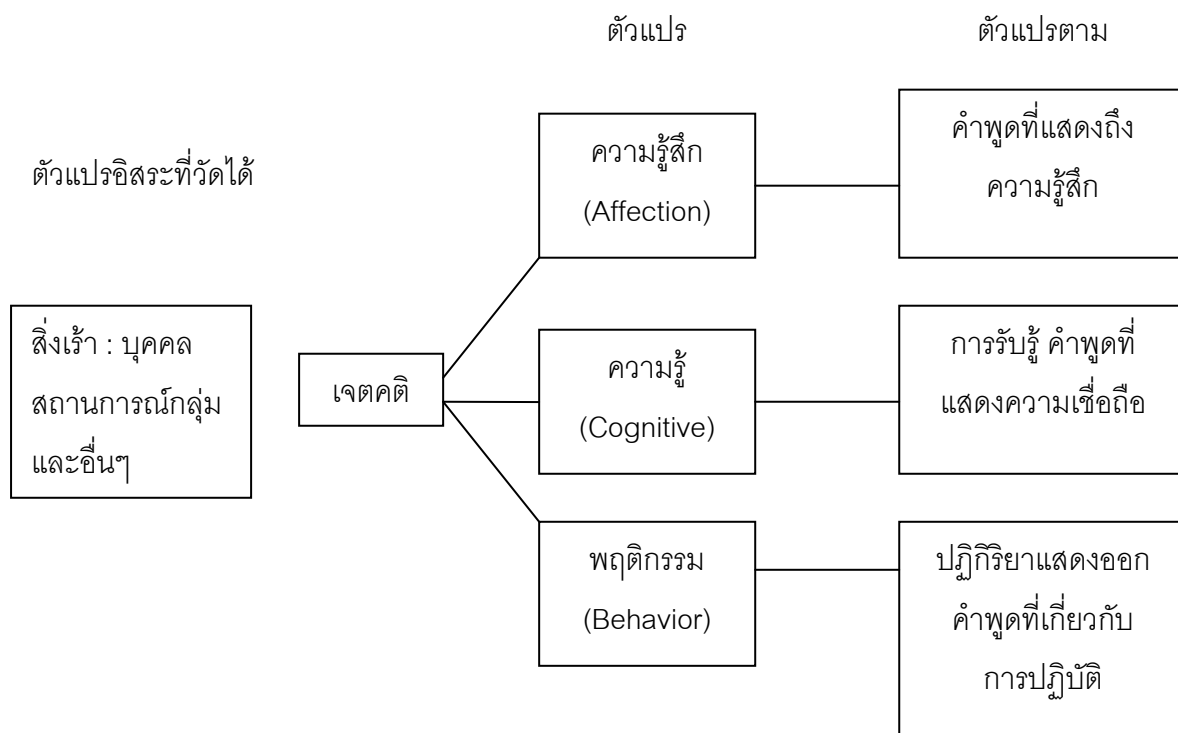
อุบล วรรณพาด (2544: 10) กล่าวว่า เจตคติ คือ ความรู้สึก ความคิดเห็นและความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถประเมินค่าออกมาในทางบวกและทางลบ

ออยนงค์ เจริญจริง (2548: 14) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และความเชื่อที่เกิดภายในจิตใจของบุคคล แล้วพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งทางบวก ทางลบ หรือเป็นกลางอย่างใดอย่างหนึ่ง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดๆ ซึ่งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในลักษณะชอบ ไม่ชอบ อาจเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย พอใจ ไม่พอใจ ต่อสิ่งใดๆ ในลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของทัศนคติที่มีอยู่ และทำให้จะเป็นตัวกำหนดแนวทางของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนอง และความรู้สึกนั้นจะประเมินค่าออกมาได้ทั้งทางบวกและทางลบหรือเป็นกลาง

2.1.2 องค์ประกอบของเจตคติ

เทรนดิส (ไจนวล พรหมมณี. 2550: 36; อ้างอิงจาก Traindis. 1971: 2-3) ได้เสนอแผนภูมิองค์ประกอบเจตคติ ดังแสดงในภาพประกอบ 3 ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แผนภูมิองค์ประกอบของเจตคติ

ที่มา: ไจนวล พรหมมณี. 2550: 36; อ้างอิงจาก Traindis. 1971: 2-3.

เซฟเวอร์ (Shaver. 1977: 168 – 170) กล่าวว่า เจตคติประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ (Cognitive Component) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับวัตถุ หรือเหตุการณ์ต่างๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งเหล่านั้นได้
2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าที่เขารับรู้ อาจเป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี ถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งใดบุคคลนั้นก็จะไม่ชอบสิ่งนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใด ก็จะทำให้เกิดความชอบต่อสิ่งนั้น
3. องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มที่จะกระทำ (Behavioral Component) หมายถึง ความโน้มเอียงของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน คือ การยอมรับหรือไม่ยอมรับ ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ

องค์ประกอบทั้งสามด้านนี้จะต้องมีความสอดคล้องกัน ถ้าองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป เจตคติของบุคคลนั้นก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

เทพปรานี ศิริวิทยารักษ์ (2535: 15) ได้สรุปว่า เจตคติมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการคือ

1. องค์ประกอบทางความคิด คือความคิดอย่างมีเหตุผล อันสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ ความเชื่อของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความคิดที่แตกต่างกัน
2. องค์ประกอบทางความรู้สึก หรืออารมณ์ ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์เกี่ยวข้องคล้อยตามกับความคิด แล้วจะออกมาเป็นความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ พอใจ หรือไม่พอใจ รัก เกลียด
3. องค์ประกอบทางการกระทำหรือพฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้ปรากฏ สังเกตเห็นได้ว่าอาจไม่ชอบ เกลียด รัก ฯลฯ ซึ่งเป็นการกระทำที่ผ่านกระบวนการคิดผสมผสานกับความรู้สึกหรืออารมณ์แล้ว

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 241-242) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วเจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้นๆ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความและรวมเป็นความเชื่อหรือช่วยในการประเมินสิ่งเร้านั้นๆ
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affective Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า ต่างเป็นผลเนื่องมาจากการที่บุคคลประเมินผลสิ่งเร้านั้นแล้วว่าพอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นองค์ประกอบด้านความพร้อมหรือความโน้มเอียงที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อหรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการประเมินผลพฤติกรรมที่จะ

แสดงออกมา จะสอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่ เช่น คนที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อศาสนา ก็จะไม่สนใจเข้าวัด ฟังธรรม หรือผู้ที่มีทัศนคติต่องานดี ก็จะมีความตั้งใจและสนใจที่จะทำงานนั้นให้ดีและมุ่งมั่นในการ พัฒนางานให้ดีขึ้นต่อไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์ประกอบของเจตคติ มีอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบ ด้านความรู้หรือการรู้ องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านการปฏิบัติหรือแนวโน้มที่จะ แสดงพฤติกรรม

2.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ

เจตคติไม่ได้เกิดโดยกำเนิดหรือพันธุกรรม แต่เจตคติเกิดขึ้นภายหลัง อาจเกิดจากการ เรียนรู้ การเลียนแบบหรือเกิดจากการได้รับแรงเสริมกำลัง ก็ได้ ทฤษฎีเจตคติมีมากมายหลายทฤษฎี ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ทฤษฎีใหญ่ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีการวางเงื่อนไขและการให้แรงเสริม (Conditioning and Reinforcement Theories) เป็นทฤษฎีเจตคติที่ใช้หลักการเรียนรู้ที่มีเงื่อนไขและแรงเสริมกำลัง คือ จะให้บุคคลใดบุคคล หนึ่งมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดก็นำสิ่งนั้นมาเป็นเงื่อนไขหรือนำไปเกี่ยวโยง (associate) กับอีกสิ่งหนึ่งที่ชอบ หรือสิ่งที่เขามีเจตคติที่ดีอยู่ก่อนแล้ว เขาจะเชื่อมโยงของสองสิ่งดังกล่าว และจะชอบในสิ่งที่เป็นเงื่อนไข นั้นด้วย

2. ทฤษฎีเครื่องล่อใจ (Incentive Theories) สิ่งจูงใจต่างๆจะทำให้เรามีเจตคติต่อสิ่งนั้นๆ ในทางใดทางหนึ่ง คนเราจะมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดเราต้องเชื่อแล้วว่าสิ่งนั้นจะมีประโยชน์หรือสร้างความ พอใจแก่เรา ซึ่งเจตคติส่วนใหญ่จะเกิดจากแรงจูงใจพื้นฐาน หน้าที่ของเจตคติแบ่งออกเป็น 4 ประเภท

- 2.1 เจตคติเป็นเครื่องมือทำให้เราไปถึงจุดมุ่งหมายและช่วยในการปรับตัว (Instrumental and adjustive function) การที่คนเราจะมีเจตคติต่อสิ่งใดทางใดก็เพราะว่าสิ่งนั้นจะนำ เราไปยังจุดมุ่งหมายบางอย่างได้ ถ้าบรรลุถึงจุดหมายเราก็มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าเป็นสิ่งที่ขัดขวาง ต่อจุดหมายของเรา เราก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น กล่าวได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้รางวัล หรือการ ให้แรงเสริมกำลัง เช่น คนเราจะรักงาน (มีเจตคติที่ดีต่องาน) ถ้างานนั้นเป็นงานสบาย

- 2.2 เจตคติช่วยป้องกันตัวเราเองได้ (Self – defensive function) กล่าวคือ เราเชื่อใน บางสิ่งบางอย่างแบบบิดเบือน ซึ่งจะทำให้เราสบายใจขึ้น เพื่อเป็นการรักษาภาพพจน์ของตัวเอง จะ ทำให้เราเห็นภาพพจน์ในทางที่ดีของเรา ทำให้เราสบายใจและลดความวิตกกังวลเกี่ยวกับปัญหาของ ตัวเราเองได้ คนเรามักจะหลีกเลี่ยงในสิ่งที่ไม่ดีหรือปกปิดความจริงบางอย่าง ซึ่งนำความไม่พอใจมาสู่ ตัวเรา

2.3 เจตคติช่วยให้เราได้แสดงออกทางด้านพฤติกรรมต่างๆ (Self – expressive function) กล่าวคือ เรามีความคิดอย่างไรหรือมีค่านิยมอย่างไร เราก็จะพยายามที่จะมีเจตคติต่อสิ่งต่างๆให้สอดคล้องกับความคิดหรือค่านิยมของเราด้วย เพื่อให้เรามีลักษณะตามที่เราคิดว่าเป็นเช่นนั้น

2.4 เจตคติช่วยทำหน้าที่ให้เกิดความรู้ (Knowledge function) คนเราจะอยู่ในโลกได้จะต้องมีความรอบรู้พอควรเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ รวมทั้งบุคคลต่างๆด้วย เราจะต้องสามารถคาดคะเนได้ว่าสิ่งแวดล้อมต่างๆเหล่านั้นจะเป็นอย่างไร เราสามารถคิดและแก้ปัญหาเล็กๆน้อยๆได้ สามารถทำนายสถานการณ์ต่างๆได้เพื่อไม่ให้เราเกิดความสับสนเกินไป

3. ทฤษฎีการสอดคล้องของการรู้ (Cognitive consistency approach) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการคิดหรือการรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งทำให้เกิดความรู้หลายๆด้านหรือมีส่วนประกอบของการรู้ (Cognitive element) หลายอย่าง รู้ในทางที่ดีหรือไม่ดี ถ้าเรารู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีมากกว่าในทางที่ไม่ดีก็เกิด ความสอดคล้องของการรู้ขึ้น ทำให้เราเกิดเจตคติที่ดีในสิ่งนั้น หรือถ้าเรารู้ในทางที่ไม่ดีมากกว่าในทางที่ดีก็เกิด ความไม่สอดคล้องของการรู้ ทำให้เรามีเจตคติที่ไม่ดีหรือไม่ชอบสิ่งนั้น และเมื่อเรารู้สิ่งหนึ่ง สิ่งใดในทางที่ดีและไม่ดีพอๆกัน จะทำให้เราเกิดความขัดแย้งของการรู้ขึ้นเรียกว่า เกิดความไม่ สอดคล้องของการรู้ (cognitive dissonance) ดังนั้นเราจะต้องรู้ในทางที่ดีให้มากกว่าในทางไม่ดี เราจึง จะมีเจตคติในทางที่ดีมากกว่า ซึ่งถ้าคนเรารู้ในทางที่ดีมากกว่าในทางที่ไม่ดีจะเกิดสิ่งเหล่านี้ขึ้นใน ความรู้หรือความคิดของคนเรา คือ เกิดความมั่นคง (consistency) เกิดความสมดุล (balance) เกิดความสอดคล้อง (consonance) เกิดความเหมาะสม (congruity)

จากแนวคิดทฤษฎีเจตคติที่กล่าวมา จึงได้นำเอาทฤษฎีการสอดคล้องของการรู้ (Cognitive consistency approach) ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการคิดหรือการรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งทำให้เกิดความรู้ หลายๆด้าน หรือมีส่วนประกอบของการรู้ (cognitive element) หลายอย่าง รู้ในทางที่ดีหรือไม่ดีถ้ารู้ สิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีมากกว่าในทางที่ไม่ดีก็เกิด ความสอดคล้องของการรู้ขึ้น ทำให้เรามีเจตคติที่ดี ในสิ่งนั้น หรือถ้าเรารู้ในทางที่ไม่ดีมากกว่าในทางที่ดีก็เกิด ความไม่สอดคล้องของการรู้ ทำให้คนเรา มีเจตคติที่ไม่ดีหรือไม่ชอบสิ่งนั้น

2.3 ภาวะผู้นำ

2.3.1 ความหมายของผู้นำ

จากการศึกษาค้นคว้าได้มีผู้ให้ความหมายของผู้นำไว้ดังนี้

ฮุสซีย์ (Huse. 1978: 227) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถในการชักจูงให้คนอื่นทำงานให้ สำเร็จตามต้องการ

แมคฟาร์แลนด์ (สถาบันราชภัฏนครราชสีมา. 2545. ความหมายของผู้นำ. [Online] Available URL; <http://www.rin.ac.th/article/leadership/page1.1.html>; อ้างอิงจาก McFarland.

1979: 214-215) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่างๆที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เฟดเลอร์ และ การ์เซีย (กนกวรรณ กอบกุลธนชัย. 2546: 29; อ้างอิงจาก Fiedler and Garcia. 1987: 2) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มาจากการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้ง หรือการยกย่องขึ้นมาของกลุ่ม เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ และช่วยเหลือให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ยุกส์ (Yukl. 1989: 3-4) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2542: 8) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ทรงไว้ซึ่งอำนาจความเป็นผู้นำเป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่สามารถให้คนอื่นทำตาม และสามารถที่จะทำให้คนอื่นเชื่อมั่นในตัวเอง

วิชัย แหวนเพชร (2543: 80) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถ อำนาจ และอิทธิพล ที่ไปโน้มน้าวจิตใจ และควบคุมบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่ม ให้เขามีพฤติกรรมโดยปฏิบัติตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของผู้นำหรือของกลุ่มได้สำเร็จ

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถ อำนาจ และอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่นๆในกลุ่ม และบุคคลอื่นๆหรือกลุ่มก็ยอมรับ โดยผู้นำสามารถช่วยเหลือ โน้มน้าวจิตใจ บังคับบัญชาและควบคุมบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่ม ให้เชื่อมั่นในตัวเอง และปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของผู้นำหรือกลุ่มจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

เฮอร์เช และ บลันชาร์ด (เทพพนม และคณะ. 2540: 68; อ้างอิงจาก Hersey and Blanchard. 1972) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดขึ้นไว้ในสถานการณ์หนึ่ง

สตีเฟน (เกษรา ชัยรังษีเลิศ. 2547: 22; อ้างอิงจาก Stephen. 1997: 138) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม ให้มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้

สเชอร์เมอร์โฮม (Schermerhom. 2000: 287) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นพิเศษของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อตัวบุคคล หรือการที่กลุ่มทำตามความต้องการของผู้นำนั่นเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 167) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม และสามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 12) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

วิภาดา คุปตานนท์ (2544: 237) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติ และการกระทำของผู้อื่น

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545: 7 – 8) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม ปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้นำ บุคคลผู้ผลักดัน (Mobilizer) ผู้สร้างแรงกระตุ้น (Motivator) ผู้ก่อให้เกิดพลัง (Energizer) การปฏิบัติการดำเนินการของมวลสมาชิกให้เข้าสู่เป้าหมายที่ต้องการ

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีความสามารถพิเศษในการใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นหรือกลุ่ม และการจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามความประสงค์ของตนเอง เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยต้องได้รับความยินยอมจากผู้ปฏิบัติตาม

2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ปัจจุบันมีแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบใหม่ เชื่อว่าเป็นทฤษฎีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของโลกปัจจุบัน (สาโรจน์ โอพิทักษ์ชิน. 2544: 18-20) และได้รับการกล่าวขานว่าเป็นทฤษฎีผู้นำที่มีประสิทธิภาพมาก เรียกว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสส์ (Bass's Theory of Transformational Leadership) ซึ่งได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา

ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นเหนือความต้องการของตนเอง ผู้นำจะต้องร่วมเสี่ยงกับผู้ตาม ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมสติอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อมั่นและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ร่วมกัน

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในการที่จะจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานกับผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นและการมองโลกในแง่ดี ผู้นำจะสร้างและสื่อความต้องการที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตาม จัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆด้วยวิธีทางใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาด้วยกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข แม้บางปัญหาจะ

มีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ตามในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของผู้ตามเพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของผู้ตามแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้ตามแสดงให้เห็นว่ายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำมีการส่งเสริมสื่อสารสองทาง และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นผู้ตามเป็นบุคคลมากกว่าพนักงานหรือเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมอบงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ จูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานและช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย โดยผู้นำจะระบุบทบาท และข้อกำหนดงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงาน และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอกโดยผู้นำจะต้องรับรู้ความต้องการของผู้ตาม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วย

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจชัดเจนว่า ต้องการให้ผู้ตามทำอะไร หรือคาดหวังอะไรจากผู้ตาม และจากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนรางวัลในรูปของคำยกย่องชมเชย ประกาศความดีความชอบ ให้โบนัส เมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ผู้นำแบบนี้มักจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน และมักจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-Exception) เป็นการบริหารที่ปล่อยให้ เป็นไปตามสภาพเดิม (Status Quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยว จะเข้าไปแทรกก็ต่อเมื่อมีอะไร เกิดผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ คือ ตำหนิ ให้ข้อมูล ย้อนกลับทางลบ การบริหารแบบวางเฉย แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management-by-Exception) เป็นการบริหารงานที่เกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในเรื่องการแลกเปลี่ยน ชนิดกันไว้ดีกว่า แก่ ผู้นำเชิงรุกจะเน้นการให้รางวัลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้สำเร็จตามที่คาดไว้ ดังนั้น ภาวะ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรุก จึงประกอบไปด้วยการแสวงหาข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้นำทราบความต้องการ ของผู้ตาม และช่วยให้ผู้ตามทราบว่าต้องทำงานอะไร ต้องแสดงบทบาทอย่างไร จึงจะทำงานได้ สำเร็จ แรงจูงใจของผู้ตามจะสูงขึ้นถ้ามีความสอดคล้องระหว่างความต้องการของผู้ตามกับรางวัลหรือ ผลตอบแทนที่ผู้ตามปรารถนา

2.2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management-by-Exception) เป็นการบริหารงานโดยใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสถานภาพเดิม (Status Quo) ตราบเท่าที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผล ถ้ามีอะไรผิดพลาดหรือมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น ผู้นำที่บริหาร โดยการวางเฉยจะเข้าไปแก้ไข

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มี ภาวะผู้นำ (Non-leadership Behavior) เป็นกระบวนการที่ผู้นำไม่มีความพยายาม ขาดความ รับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วม เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับภาระกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

แนวความคิดตามทฤษฎีของเบสส์ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงผู้นำที่มีความสามารถมากมาย ทั้งในด้านการติดต่อระหว่างบุคคล และชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ซึ่งคุณสมบัติของ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

1. มีความสามารถพิเศษ (Charisma) คุณสมบัตินี้จะต้องมีวิสัยทัศน์และมีความรู้สึกร่วมว่า มี ภาระกิจต่อองค์กร มีความภูมิใจ สร้างความเคารพนับถือและความไว้วางใจให้เกิดขึ้น

2. มีการสร้างความจรรโลงให้เกิดขึ้น (Inspiration) โดยการสื่อสารด้วยความคาดหวัง ระดับสูง ตลอดจนใช้สัญลักษณ์เพื่อจูงใจให้มีความสำคัญๆโดยใช้วิธีการง่ายๆ

3. มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเฉลียวฉลาด (Intellectual stimulation) คือ ผู้นำที่ ส่งเสริมการใช้สติปัญญา การใช้หลักเหตุผลและการแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. มีวิจรรณญาณเฉพาะตัว (Individualized consideration) เป็นการให้ความสนใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะราย

กล่าวโดยสรุป คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้นจากปกติ ด้วยเหตุผลนี้ผลงานที่เกิดขึ้นจึงมากกว่าที่คาดหวังไว้ นอกจากนี้ยังช่วยเหลือให้ผู้ตามเปลี่ยนจุดยืนของตนเองจากการทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนไปเป็นเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะหรือองค์กร

2.4 การสนับสนุนทางสังคม

2.4.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

ในการปฏิบัติงานนั้นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพได้นั้นก็คือการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ ซึ่งลักษณะของการให้กำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานต่อไป มีผู้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้หลายท่านดังนี้

เวสส์ (หัตยา มัทยาท. 2541: 23; อ้างอิงจาก Weiss. 1974) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นความรู้สึกอึดใจ และพึงพอใจต่อความต้องการทางสังคมจากความสำเร็จในสัมพันธภาพ

คอบบ์ (พรณี ชื่นประดับ. 2538: 44; อ้างอิงจาก Cobb. 1976: 300) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่าเป็นการที่บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทำให้รู้สึกว่ามีคนให้ความรักความสนใจ มองเห็นคุณค่าของเขา และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคม

เฮาส์ (House. 1985: 1) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความรักใคร่ ห่วงใย ความไว้วางใจ ความช่วยเหลือด้านการเงิน สิ่งของ แรงงาน เวลา การให้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการให้ข้อมูลป้อนกลับ ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ และการประเมินตนเองในสังคม

ฮับบาร์ด, มูห์เลนแคมป์ และ บราวน์ (หัตยา มัทยาท. 2541: 23; อ้างอิงจาก Hubbard, Muhlenkamp & Brown. 1984: 266) กล่าวถึง แนวความคิดต่างๆของผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมโดยสรุปว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นโครงสร้างหลายมิติ ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารในด้านดีทำให้มีความรู้สึกผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกัน และกันโดยคำนึงถึงแหล่งที่มาของการสนับสนุนด้วย กล่าวโดยสรุปว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ ด้านร่างกาย อารมณ์ และสังคม จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในสังคม

ปีเตอร์ และ เมอเรดิธ (เกษรา ชัยรังษีเลิศ. 2547: 17; อ้างอิงจาก Peter and Meredith. 1991: 122) ให้ความหมายว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง แหล่งต่างๆที่ให้ความช่วยเหลือบุคคลเมื่อเกิดช่วงเวลาวิกฤติและช่วยให้พวกเขาปรับตัวกับชีวิตของเขาได้

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การกระทำใดก็ตามที่ส่งเสริมให้ผู้รับมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการได้รับความช่วยเหลือหรือมีการแลกเปลี่ยนทางด้านข้อมูลข่าวสาร สิ่งของ หรือการสนับสนุนด้านจิตใจ อารมณ์ เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคมพื้นฐาน และการสนับสนุนทางสังคมนี้จะเกิดขึ้นภายใต้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเท่านั้น เช่น บุคคลในครอบครัว บุคคลในที่ทำงาน หรือผู้ที่อยู่รอบตัวเขาก็ได้

2.4.2 ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานทางสังคมอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจอยู่ในรูปที่เป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการ ซึ่งมีผู้แบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคมไว้หลายท่านดังนี้

บราวน์ (เกษรา ชัยรังษีเลิศ. 2547: 19; อ้างอิงจาก Brown. 1987) มีความเห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมแบ่งเป็น 3 ชนิดคือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) หมายถึง การให้ความรัก การยกย่อง ให้ความหวังใจ ให้ความมั่นใจ และความไว้วางใจ และให้การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2. การสนับสนุนเชิงรูปธรรม (Tangible support) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือหรือให้บริการโดยตรง รวมทั้งการให้สิ่งของ เงินทอง

3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational support) หมายถึง การให้ข้อมูลข่าวสาร และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลในการแก้ปัญหา และให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการกระทำของเขา

เฮาส์ (วิลโล พัวรักษา. 2541: 41; อ้างอิงจาก House. 1983: 105-155) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม และแบ่งการสนับสนุนทางสังคมอย่างกว้างๆ เป็น 4 ชนิด ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) หมายถึง การให้ความรัก ความไว้วางใจ ความเห็นอกเห็นใจ ความเอาใจใส่ และการรับฟัง

2. การสนับสนุนด้านเครื่องมือ สิ่งของ (Instrumental support) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นด้านแรงงาน การเงิน เวลา หรือช่วยปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับบุคคล

3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational support) หมายถึง การให้คำแนะนำ การให้แนวทาง และข้อมูลข่าวสารที่บุคคลสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับบุคคล และสภาพแวดล้อมได้

4. การสนับสนุนด้านการประเมิน (Appraisal support) หมายถึง การให้ข่าวสาร หรือข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้บุคคลนำไปประเมินตนเอง และเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลในสังคม

ไวส์ (หัตยา มัทยา. 2541: 23; อ้างอิงจาก Weiss. 1985: 199-206) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 6 ชนิด คือ

1. ความรักใคร่ผูกพัน (Attachment) เป็นความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย มีคนรักเอาใจใส่ ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับจากคู่สมรส และเพื่อนสนิท ถ้าขาดแรงสนับสนุนทางสังคมชนิดนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกอ้างว้าง และโดดเดี่ยว

2. การมีส่วนร่วมในสังคม (Social integration) ทำให้บุคคลมีโอกาสผูกมิตรกันมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมด้วยกัน ถ้าขาดแรงสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลแยกตัวออกจากสังคม และรู้สึกเบื่อหน่ายในการดำรงชีวิต

3. โอกาสในการอบรมเลี้ยงดู หรือให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น (Opportunity for nurturance) ได้แก่ การที่บุคคลมีความรับผิดชอบในการเลี้ยงดู หรือให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นให้มีความสุข ซึ่งทำให้รู้สึกที่ตนเองเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำหน้าที่นี้จะทำให้รู้สึกว่าชีวิตไม่มีความหมาย

4. ส่งเสริมให้มีความมั่นใจในคุณค่าแห่งตน (Reassurance of worth) ได้แก่ การที่บุคคลได้รับการเคารพยกย่อง และชื่นชมที่สามารถแสดงบทบาททางสังคม อันเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในครอบครัว และผู้ร่วมงาน ถ้าได้รับการส่งเสริมจะทำให้บุคคลรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า

5. ความเชื่อมั่นในการเป็นมิตรที่ดี (A sense of reliable alliance) ความรู้สึกเช่นนี้ได้รับจากครอบครัว หรือเครือข่าย ซึ่งสมาชิกแต่ละคนต่างคาดหวังว่าจะได้รับความช่วยเหลือซึ่งกัน และกันอย่างต่อเนื่อง ถ้าขาดความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกขาดความมั่นคง และถูกทอดทิ้ง

6. การได้รับคำชี้แนะ (The obtaining of guidance) เป็นความต้องการในช่วงที่บุคคลเผชิญกับความเครียด หรือภาวะวิกฤต ทำให้ต้องการคำปลอบใจ คำแนะนำจากบุคคลที่ตนศรัทธาและเชื่อมั่น ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้รู้สึกสิ้นหวัง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปออกมาเป็นประเภทของการสนับสนุนทางสังคมที่เห็นได้อย่างชัดเจนอยู่ 3 ประเภท คือ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และจิตใจ การสนับสนุนเชิงรูปธรรม และการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร

2.4.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม เป็นแนวคิดที่ถูกกล่าวถึงว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต (Rowe & Kahn. 1998: 54) เพราะการสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อขวัญและกำลังใจรวมถึงความรู้สึกว่ามีชีวิตที่ดี นอกจากนี้ยังมีผลทางอ้อมต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และลดความซึมเศร้าเมื่อเกิดความเครียด (Benjamin.1985: 37) ซึ่ง เพนเดอร์ (หัตยา มัทยา. 2541: 24;

อ้างอิงจาก Pender. 1987: 32-33) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมว่ามาจากบุคคลที่จัดแบ่งกลุ่มในระบบการสนับสนุนทางสังคมได้ เป็น 5 ระบบ คือ

1. ระบบการสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural Support System) ได้แก่ แหล่งสนับสนุนจากครอบครัว ญาติพี่น้อง ซึ่งถือว่ามีความสำคัญมากที่สุด เพราะครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อบุคคลตั้งแต่วัยเด็ก เป็นแหล่งที่ถ่ายทอดค่านิยม ความเชื่อ การปฏิสัมพันธ์ แบบแผนพฤติกรรม และประสบการณ์ต่างๆในชีวิต อันจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนแก่บุคคล

2. ระบบสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน (Peer Support System) เป็นการสนับสนุนที่บุคคลได้รับจากผู้มีประสบการณ์ มีความชำนาญในการค้นคว้าหาความต้องการ และมีความสามารถติดต่อชักจูงบุคคลได้ง่าย ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จ และสามารถปรับตัวในสถานการณ์ที่เลวร้ายๆ ในชีวิตได้เป็นอย่างดี

3. ระบบสนับสนุนด้านศาสนา หรือแหล่งอุปถัมภ์ต่างๆ (Religions Organization of nominations) เป็นแหล่งที่จะช่วยให้บุคคลได้มีการพบปะแลกเปลี่ยนความเชื่อ ค่านิยม คำสอน คำแนะนำเกี่ยวกับวิถีการดำรงชีวิต และขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆได้แก่ กลุ่มผู้ปฏิบัติธรรมพระนิกาย พุทธศาสนา ฯลฯ

4. ระบบการสนับสนุนจากกลุ่มวิชาชีพด้านสุขภาพ (Health Professional Support System) เป็นแหล่งสนับสนุนแห่งแรกที่ทำให้การช่วยเหลือบุคคล ซึ่งจะมีความสำคัญต่อเมื่อการสนับสนุนที่ได้รับจากครอบครัว เพื่อนสนิท และกลุ่มเพื่อนไม่เพียงพอ

5. ระบบการสนับสนุนจากกลุ่มวิชาชีพอื่นๆ (Organized Support System not reacted by Health professionals) เป็นการสนับสนุน จากกลุ่มบริการ อาสาสมัคร กลุ่มช่วยเหลือตนเอง (Self-help groups) เป็นกลุ่มที่สื่อกลางที่ช่วยให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆในทางส่งเสริมให้บุคคลสามารถปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆในชีวิต เช่น ปัญหาเจ็บป่วยเรื้อรัง ปัญหาเจ็บป่วยในระยะสุดท้ายของชีวิต หรือปัญหาการเป็นสมาชิกที่พิการของครอบครัว

นอกจากนั้นเคอร์โบ (พอร์นีย์ ชู้นประดับ. 2538: 46; อ้างอิงจาก Kerbo. 1986: 27-29) ได้อธิบายว่ากลุ่มคนประกอบไปด้วยคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีปฏิสัมพันธ์กันเป็นระยะเวลานาน มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเพิ่มขึ้น หรือลดลง และมีสัมพันธภาพระหว่างกันมานาน เช่น กลุ่มทางสังคม กลุ่มทำงานและครอบครัว เป็นต้น ลักษณะของกลุ่มคนแบ่งเป็น 2 ชนิด คือ

1. กลุ่มปฐมภูมิ (Primary groups) เป็นกลุ่มเล็กๆ ซึ่งสมาชิกภายในกลุ่มมีความผูกพันกันมาก สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้ากัน มีการติดต่อทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันเป็นการส่วนตัว และในทุกๆเรื่อง สัมพันธภาพทางสังคมภายในกลุ่มเป็นไปอย่างผ่อนคลาย สมาชิกกลุ่มให้ความสนใจในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน กลุ่มจะเน้นสัมพันธภาพทางสังคม

มากกว่าประสิทธิภาพของการทำงาน ตัวอย่างกลุ่มปฐมภูมิ เช่น ครอบครัวกลุ่มเพื่อน กลุ่มปฐมภูมิจะเป็นแหล่งที่ให้แรงสนับสนุนด้านอารมณ์ และความเป็นเพื่อนซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลมาก บุคลิกภาพของบุคคลจะถูกสร้างขึ้นภายในกลุ่มปฐมภูมิ สมาชิกกลุ่มปฐมภูมิจะได้รับความใกล้ชิดสนิทสนม การร่วมความรู้สึก และมีการแลกเปลี่ยนสิ่งที่น่าสนใจและกิจกรรมต่างๆ

2. กลุ่มทุติยภูมิ (Secondary groups) สมาชิกกลุ่มทุติยภูมิมีความรู้สึกผูกพันกันไม่มาก สมาชิกกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ และสัมพันธ์ภาพระหว่างกันมาเป็นเวลานานเช่นกัน มีการติดต่อทางสังคมแบบเป็นทางการ ไม่ใช่เป็นการส่วนตัว สมาชิกกลุ่มไม่ค่อยสนใจในความเป็นบุคคลของกันและกัน ขนาดของกลุ่มจะใหญ่ หรือเล็กก็ได้ เพราะกลุ่มไม่ได้เน้นที่ความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิก และมักพบว่ากลุ่มทุติยภูมิเกิดจากการที่บุคคลมาอยู่รวมกันเพื่อทำงานที่จำเพาะ ดังนั้นเป้าหมายของกลุ่มจึงมีความจำเพาะ และมีข้อจำกัดมากกว่ากลุ่มปฐมภูมิ โดยกลุ่มถือว่าผลงาน และการแสดงบทบาทของสมาชิกเป็นสิ่งสำคัญ กลุ่มทุติยภูมิอาจเป็นสหภาพแรงงาน สมาคมทางการค้าหรือสโมสรต่างๆ เช่น กลุ่มผู้บังคับบัญชาในที่ทำงาน กลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มทางสังคมอื่นๆ สมาชิกกลุ่ม ทุติยภูมิจะได้รับเครื่องมือ วิธีการที่มีประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายแต่ในบางครั้งสมาชิกก็ต้องเก็บกอดความรู้สึกที่แท้จริงบางอย่างไว้

จากแนวคิดของการสนับสนุนทางสังคมทั้งหมดที่กล่าวมา ได้นำเอาแนวความคิดของบราวน์ ที่แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน คือ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนเชิงรูปธรรม และการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ซึ่งบุคคลควรจะได้รับ การสนับสนุนทางสังคม เพื่อให้มนุษย์มีกำลังใจ มีอารมณ์ที่มั่นคง ส่งเสริมให้การต่อสู้ปัญหาของคนดีขึ้นสามารถช่วยลดความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานได้

2.5 ความเครียด

2.5.1 ความหมายของความเครียด (Stress)

ความเครียด (Stress) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “ Stringere ” แปลว่าความขมึงเกลียว อันเป็นอาการที่สมองไม่ได้ผ่อนคลาย เพราะคร่ำเครียดอยู่กับงานมากเกินไป (ธร สุนทรายุทธ. 2551: 258) จากการศึกษาพบว่า มีผู้ให้ความหมายของความเครียดไว้มากมาย ดังนี้

วอลเลซ (ธงชัย ทวีชาติ. 2541: 6; อ้างอิงจาก Wallace. 1978: 457) ได้อธิบายเกี่ยวกับความเครียดทางด้านอารมณ์และการปรับตัว ว่า เมื่อพูดถึงความเครียดในแง่ของอารมณ์ เรามักนึกถึงลักษณะของอารมณ์ที่ก่อให้เกิดความยุ่งยาก อารมณ์ที่รบกวน อารมณ์ที่เป็นไปในทางลบเช่น กลัว วิตกกังวล โกรธ และซึมเศร้า

คอสท์เลย์ และ ทอดด์ (ธร สุนทรายุทธ. 2551: 258; อ้างอิงจาก Costley & Todd. 1978: 241) ได้ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า เป็นสภาพความเครียดในอารมณ์ของบุคคล ในกระบวนการทางความคิด และในสภาพทางกายภาพ

อารี เพชรผุด และปนัดดา ชำนาญสุข (2540: 20) กล่าวว่า ความเครียดนั้นเป็นภาวะทางจิตที่สื่อให้เห็นถึงความวิตกกังวล เกิดขึ้นจากความไม่ประสบผลสำเร็จ การสูญเสีย หรือการขาดสมดุลในชีวิต ความเครียดเกิดขึ้นได้กับบุคคลทุกคน และมักพบมากในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพ ที่ต้องใช้สมอง และการแข่งขันที่สูงโดยบุคคลที่มีความเครียดมาก ปรากฏการณ์ของโรคที่เกี่ยวข้องกับความเครียดก็จะสูงตามไปด้วย

นิภู ประทีปชัย (2540: 40) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ความรู้สึกไม่สบายใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจ

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541: 20) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง การรับรู้ถึงกลุ่มอาการที่เกิดขึ้นจากสภาวะที่ร่างกาย และจิตใจเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ อันเนื่องมาจาก มีสิ่งมาขัดขวางความต้องการหรือมีความกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คาดคิดว่าหนักหรือเกินกว่าความสามารถที่จะแก้ไข มีผลทำให้ร่างกายเกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่อภาวะดังกล่าว เช่น เกิดความวิตกกังวล เหนื่อยล้า ท้อแท้ ไม่พึงพอใจในงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความรู้สึกทั่วไปเกี่ยวกับงาน

วรรณภา ลีลาอัมพรสิน (2541: 12-13) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ขาดสมดุลของร่างกาย และจิตใจอันเป็นผลมาจากปัจจัยทั้งภายใน และภายนอกร่างกาย เป็นปฏิกิริยาที่ตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งที่มาคุกคามร่างกาย และจิตใจ ทำให้ต้องมีการปรับตัวให้สามารถรักษาภาวะสมดุลของร่างกาย เมื่อบุคคลมีความเครียดจะปรากฏอาการทางร่างกายได้แก่ ปวดศีรษะ มือสั่น นอนไม่หลับ และอาการทางจิตใจ ได้แก่ ความวิตกกังวล ซึมเศร้า หงุดหงิด เป็นต้น

จำลอง ดิษยวณิช และ พริ้มเพรา ดิษยวณิช (2545: 1-2) ให้คำอธิบายไว้ว่าความเครียด (stress) เป็นคำที่ยืมมาจากวิชาฟิสิกส์ ซึ่งอธิบายว่า ความเครียดเป็นความกดดัน (pressure) หรือแรง (force) ที่มีต่อร่างกายของคนเรา คล้ายกับน้ำหนักของก้อนหินที่หล่นลงกระแทกกับพื้นด้วยความแรง หรือแรงที่เกิดจากรถสองคันชนกันบางครั้งคนเราอาจรู้สึกมีแรงตื้อและหนักศีรษะคล้ายกับมีอะไรมากด คำว่า stress ยังมีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “strictus” ซึ่งแปลว่า ความตึงแน่น (bound tight) ในทางจิตวิทยา ความเครียดหมายถึง สิ่งที่ต้องการ (demand) ที่มีผลต่ออินทรีย์เพื่อก่อให้เกิดการปรับตัว (adaptation) สิ่งที่ต้องการก็คือสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อคนเรา การปรับตัวที่เป็นผลตามมาทำให้คนเราเกิดสภาวะของความตึง (tension) หรือการคุกคาม (threat)

กรมสุขภาพจิต (2546: 2) ให้ความหมายว่า ความเครียด เป็นภาวะที่บุคคลรู้สึกวุ่นวาย ถูกคุกคามก่อให้เกิดความไม่สบายใจ กังวล สับสน เกิดความไม่สมดุล ตลอดจนถูกบีบคั้น ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลรับรู้ หรือประเมินสิ่งที่ผ่านเข้ามาในประสบการณ์ของตนว่าเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจ หรือก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย อันเป็นผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป ซึ่งมีปฏิกิริยาตอบสนองหลายอย่าง เป็นต้นว่า การใช้กลไกป้องกันตัวเอง การเปลี่ยนแปลงด้านสรีระ ด้านพฤติกรรม ด้านความนึกคิด และด้านอารมณ์ความรู้สึกถูกกดดันหรือความเครียดเหล่านั้นคลายลง และกลับเข้าสู่สภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง

สมิต อาชนิจกุล (2547: 13) อธิบายว่า ความเครียดคือ สภาวะที่ซับซ้อนของร่างกายและจิตใจ อันเกิดจากสภาวะแวดล้อมหรือสถานการณ์บีบบังคับให้ร่างกายและจิตใจเปลี่ยนแปลงไป จะยังคงอยู่จนกว่าสถานการณ์นั้นจะถูกกำจัดหมดไป

สุคนธ์พันธุ์ วีรวรรณ (2548: 29) อธิบายว่า ความเครียด เป็นอาการความผิดปกติเพียงเล็กน้อยทางการทำงานของสารเคมีในสมอง หรืออาจเรียกว่าเป็นความผิดปกติทางจิตขั้นอ่อนเท่านั้น หากปล่อยทิ้งไว้อาจเป็นผลเสียต่อสุขภาพของร่างกายและพัฒนาไปเป็นความวิตกกังวล และซึมเศร้าที่เป็นความผิดปกติขั้นรุนแรง ความเครียดในแง่การปรับตัว ชวนให้เรานึกถึง การปรับตัวจากสิ่งรบกวน การเกิดโรคทางกาย และพยาธิสภาพทางจิตใจ จำเป็นสำหรับการเจริญเติบโตและการพัฒนาทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความเครียดในระดับนี้จะช่วยกระตุ้นให้เราทำงาน แก้ปัญหา คิดสร้างสรรค์ และเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองแต่ถ้าภาวะของความเครียดนี้เป็นภาวะที่บุคคลอยู่ภายใต้ความกดดันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้เขาต้องปรับตัวทั้งทางร่างกายและจิตใจ

จากความหมายของความเครียดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ความเครียด หมายถึง ความรู้สึกทางร่างกาย และจิตใจของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการถูกกระตุ้นเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มาจากภายในและภายนอกร่างกาย เป็นผลให้เกิดความวิตกกังวล ร่างกายหรือจิตใจขาดความสมดุลโดยแต่ละคนจะมีการแสดงออกถึงความเครียดแตกต่างกัน

2.5.2 ประเภทของความเครียด

มีการแบ่งประเภทของความเครียดตามสาเหตุที่เกิดได้ ดังนี้

เกลแลงเจอร์ (ฮัมพร โอตระกูล. 2538: 29; อ้างอิงจาก Gallanger. 1979) ได้จำแนกประเภทของความเครียดไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1 ความเครียดที่เกิดเนื่องจากมีทุกข์ (Distress) หมายถึง สิ่งที่ถูกคุกคามต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคลใดแล้วก่อให้เกิด ความไม่สบายใจหรือเกิดความคับข้องใจ เช่น เมื่อถูกให้ออกจากงานก็เป็นทุกข์ เกิดความเครียดจนรู้สึกปวดศีรษะ เป็นต้น

2 ความเครียดที่เกิดจากความสุข (Enstress) บางครั้งคนเรามีความสุขเกิดขึ้นอย่างกะทันหัน หรือมีเหตุการณ์ที่ทำให้ดีใจจนตื่นเต้นมาก หรือในกรณีที่มีความสนุกสนานมากเกินไปก็จะทำให้รู้สึกเครียดได้ ตัวอย่างเช่น เจ้าสาวจะเข้าพิธีแต่งงานในคืนก่อนแต่งงานอาจดีใจที่ตื่นเต้นมากจนรู้สึกเครียดนอนไม่หลับ

มิลเลอร์ และ เคนน์ (ธร สุนทรายุทธ. 2551: 271; อ้างอิงจาก Miller & Keane. 1973) แบ่งความเครียดออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความเครียดที่เกิดจากร่างกาย ซึ่งยังสามารถแบ่งออกตาม ระยะเวลาของการเกิดได้อีก 2 ชนิด คือ

1.1 ความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Emergency Stress) เป็นสิ่งคุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นทันทีทันใด หรือเป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในระยะสั้นๆ เห็นผลที่เกิดจากสิ่งคุกคามได้ชัดเจนและทันที เช่น อุบัติเหตุต่างๆ หรือตกอยู่ในสถานที่ที่ที่น่ากลัว เป็นต้น

1.2 ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing Stress) เป็นสิ่งคุกคามที่เกิดขึ้นแล้วดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของร่างกายในวัยต่างๆ ที่คุกคามความรู้สึก เช่น การตั้งครรภ์ การเข้าสู่วัยรุ่น วัยหมดประจำเดือน เป็นต้น

2. ความเครียดที่เกิดจากจิตใจ เป็นสิ่งคุกคามสืบเนื่องมาจากความคิด บางครั้งก็เกิดขึ้นอย่างเฉียบพลันเพราะเป็นการตอบสนองอย่างทันทีทันใด ทำให้บุคคลนั้นเกิดความว้าวุ่นใจ เช่น เมื่อรู้สึกถูกด่าก็จะรู้สึกโกรธเครียดขึ้นได้ หรือเป็นสิ่งคุกคามที่ได้รับจากการอ่านหนังสือ จากการชมภาพยนตร์ จากคำบอกเล่าของผู้อื่นทำให้คิดว่าตนจะมีอันตรายก็จะก่อให้เกิดความเครียด เป็นต้น

ดูบริน (ธร สุนทรายุทธ. 2551: 270; อ้างอิงจาก Dubrin. 1990: 173) ได้แบ่งความเครียดตามผลที่เกิดขึ้นออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดทางบวก เป็นความเครียดที่ดี เป็นความเครียดที่ทำให้เป็นสุข เช่น สามารถทำงานให้เสร็จทันเวลา ผลสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2. ความเครียดทางลบ เป็นความเครียดที่ไม่ดี เป็นความเครียดที่ทำให้เป็นทุกข์ เช่น ความเจ็บป่วย ญาติผู้ใหญ่เสียชีวิต ผิดหวังในหน้าที่การงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเภทของความเครียดแบ่งได้ออกเป็น 2 ประเภท คือ ความเครียดที่ดี เป็นความเครียดที่ทำให้คนมีความสุขจากสิ่งเข้ามาเกี่ยวข้องกับบุคคล และ ความเครียดที่ไม่ดี เป็นความเครียดที่ทำให้เกิดความทุกข์จากสิ่งที่มาคุกคามบุคคล

2.5.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

มีผู้อธิบายเกี่ยวกับสาเหตุหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ดังนี้

สมิต อาชนิกกุล (2547: 13-15) ได้แยกสาเหตุของความเครียดไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. เกิดจากความกดดันจากสภาพแวดล้อมและบุคคลรอบข้าง
2. เกิดจากความวิตกกังวล คิดมาก กังวลกับอดีตและอนาคต ทำให้ขาดความสุขในชีวิต
3. เกิดจากความคับข้องใจจากการตั้งเป้าหมายในชีวิตหรือการทำงาน เมื่อถูกขัดขวางจะเกิดอาการเครียดได้
4. เกิดจากการขัดแย้ง เช่น เกิดความขัดแย้งในใจ ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้กลุ้มใจจนเกิดอาการเครียดทั้งกายและใจ
5. เกิดจากความผิดปกติทางด้านร่างกายของตน เช่น ความพิการทางด้านร่างกาย หรือจิตใจ ถูกเพื่อนฝูงล้อเลียน บางคนเป็นโรคเรื้อรังที่รักษาไม่หาย ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เก็บกด ห่อหุ้มต่อการดำรงชีวิต

เอ็นเจล (จำลอง ดิษยวณิช และพริ้มเพรา ดิษยวณิช. 2545: 46-60; อ้างอิงจาก Engel. 1980: 535- 544) อธิบายถึง สาเหตุของความเครียดและความวิตกกังวลเมื่อใช้ตัวแบบทางชีวจิตสังคม (biopsychosocial model) โดยแบ่งปัจจัยที่สำคัญ 3 อย่าง ได้แก่

1. ปัจจัยทางชีวภาพ (biological factors) ประกอบด้วย ระบบประสาทที่มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างทางร่างกายอย่างมาก บางคนมีความโน้มเอียงที่จะเกิดความเครียดและความวิตกกังวลได้ง่ายกว่าคนอื่น การกระตุ้นระบบประสาทอิสระทำให้เกิดอาการใจสั่น ชีพจรเต้นเร็ว หายใจเร็ว แ่นหน้าออก ปวดศีรษะ ท้องเดิน เป็นต้น ปัจจัยทางชีวภาพอื่นๆ เช่น ประสาทชีวเคมี พันธุกรรมที่พบว่าผู้ป่วยโรคตื่นตระหนก (panic disorder) มักมีประวัติครอบครัวที่เป็นโรคนี้ และปัจจัยด้านบุคลิกภาพ (personality) พบว่าผู้ที่มีสุขภาพทางกายและจิตดี จะมีบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง (hardy personality) รู้จักควบคุมและจัดการกับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดได้ดี ชอบท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลง และมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องธรรมดาของชีวิต มิใช่เป็นสิ่งที่คุกคามแต่กลับเป็นสิ่งที่ทำให้ตนมีโอกาสดำเนินหน้ามากขึ้น

2. ปัจจัยทางจิตใจ (psychological factors) ประกอบด้วย ความกดดัน (pressure) ทั้งจากภายนอกและภายใน บางคนตั้งจุดหมายหรือเป้าประสงค์ของตนไว้สูง ต้องพยายามเร่งตัวเองอย่างเต็มที่เพื่อไปถึงดวงดาวให้ได้การแข่งขันกันในทุกๆ ด้าน เช่น ธุรกิจ การงาน ความมีชื่อเสียง ความสวยงาม และการเรียน บางคนเรียนหนังสือตามที่พ่อแม่คาดหวัง จึงเรียนด้วยความกดดัน ปัจจัยอื่น ได้แก่ ความคับข้องใจ (frustration) ซึ่งเป็นสภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลถูกขัดขวางโดยอุปสรรคใดๆ ก็ตามเพื่อไม่ให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่ต้องการ ความขัดแย้ง (conflict) ที่ในบางครั้งอาจเกิดความ

ขัดแย้งของแรงจูงใจ (conflict of motives) จะนำไปสู่ความเครียดหรือความวิตกกังวล เจตคติและความเชื่อ (attitudes and beliefs) บางครั้งคนเราสร้างปัญหาให้กับตัวเองโดยการมีเจตคติหรือความเชื่อบางอย่างที่ไม่ตรงต่อความเป็นจริง ซึ่งความคิดที่ขาดเหตุผลเหล่านี้ ถ้ามีมากเกินไปก็ทำให้เกิดความผิดปกติทางจิตใจและอารมณ์ได้

3. ปัจจัยทางสังคม (social factors) ประกอบด้วย เหตุการณ์ชีวิต (life events) ที่ก่อให้เกิดความเครียดทางสังคม ตามปกติมักจะสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตของคนเรา ยิ่งมีการเปลี่ยนแปลงมากและบ่อยเท่าไรก็ยิ่งทำให้คนเราเครียดมากขึ้นเท่านั้น ปัจจัยอื่นได้แก่ เรื่องรบกวนเล็กน้อย (hassles) ซึ่งความเครียดส่วนใหญ่อาจเกิดจากเรื่องหุ้มนิยมหรือเรื่องรบกวนเล็กน้อยในชีวิตประจำวัน เช่น จำที่วางของไม่ได้ เป็นหนี้ มีความรับผิดชอบมากเกินไป นอนไม่พอ หาทີจอดรถไม่ได้ ไปทำงานสาย เป็นต้น ประเด็นชนชั้นทางสังคม (social class) ปัญหาอาชญากรรม การติดสารเสพติด ความรุนแรงในครอบครัวและโรคจิต มักพบในชนชั้นทางสังคมระดับต่ำ ซึ่งมีสาเหตุจากความเครียดจากการมีรายได้ต่ำและระดับการศึกษาต่ำสาเหตุอื่นๆ ที่ทำให้เกิดความเครียด อาจเกิดจากสิ่งแวดล้อม เช่น อากาศร้อนหรือเย็นจัดมากเกินไป การจราจรติดขัด ที่ทำงานคับแคบ การขาดแคลนอาหารและยา กลิ่นจากมลพิษ นอกจากนี้ยังพบว่าการใช้ยาบางอย่างอาจทำให้เกิดอาการซึมเศร้าได้ ปัญหาที่เกิดจากการว่างงาน การหย่าร้าง การสูญเสียคนรัก เช่น พ่อแม่ สามีภรรยา ญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท หรือ ผู้ที่เคารพนับถือ การต่อสู้ในสนามรบ และการเกิดภัยพิบัติจากธรรมชาติหรือมนุษย์ เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว พายุที่รุนแรง ไฟไหม้ อุบัติเหตุ เป็นสาเหตุของการเกิดความเครียดอย่างรุนแรง ซึ่งบางรายอาจต้องรับไว้รักษาในโรงพยาบาล

คูเปอร์ และ เดวิดสัน (Cooper; & Davidson. 1987: 99-108) ได้แบ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดไว้ดังนี้

1. ปัจจัยจากการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ บทบาทในหน่วยงาน ปริมาณงานสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย การสนับสนุนในหน่วยงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนนโยบาย กฎระเบียบของหน่วยงาน

2. ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมภายในบ้าน ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว การได้รับแรงสนับสนุนจากคู่สมรส ความปลอดภัยของครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา เชื้อชาติ ศาสนา เหตุการณ์เปลี่ยนแปลงในชีวิต ความสามารถในการปรับตัว บุคลิกภาพ ปัจจัยจากการทำงาน จากสิ่งแวดล้อมภายในบ้าน จากสังคม และวัฒนธรรมนั้นเป็นปัจจัยร่วมกัน เมื่อเกิดผลจากปัจจัยหนึ่ง ก็จะมีผลกระทบปัจจัยทั้งสามส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดได้

เบรคเวลล์ (Breakwell. 1990: 31-32) กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีสุขภาพ ดังนี้

1. ลักษณะงานที่ขาดการติดต่อกับสังคมเป็นเวลานาน
2. งานที่ไม่มีความมั่นคง มีการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารและลักษณะของงานอยู่เสมอ
3. ทำงานโดยไม่ทราบมาตรฐานของหน่วยงานนั้น
4. ค่าตอบแทนต่ำหรือขาดการสนับสนุนความก้าวหน้าจากหน่วยงาน
5. ขาดอิสระในการทำงาน หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
6. งานหนักและมากเกินไปมีโอกาสเกิดความผิดพลาด
7. ความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานไม่ดี
8. การเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์
9. การติดต่อสื่อสารไม่ดี ทั้งกับผู้ปวยและผู้บริหาร
10. ทำงานน่าเบื่อหน่าย

จากปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดดังกล่าว สามารถสรุปได้เป็นลักษณะใหญ่ๆ ได้ 3 ประการ คือ ปัจจัยทางด้านร่างกาย เช่น อาการเจ็บป่วยต่างๆ ปัจจัยทางด้านจิตใจ จะทำให้เกิดความกดดันแก่จิตใจจนเกิดความเครียด และปัจจัยทางด้านสังคม คือ สิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลทำให้เกิดความเครียดได้

จากแนวคิดที่ศึกษามา จึงสรุปได้ว่า ความเครียดเป็นความรู้สึกทางร่างกาย และจิตใจของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าของสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งบุคคลย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวอยู่แล้ว ซึ่งบุคคลสามารถหลีกเลี่ยงความเครียดได้ ยิ่งสภาวะปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านส่วนตัว สังคม การงาน การปฏิรูประบบราชการ การปฏิรูปการศึกษา ตลอดจนการปฏิรูประบบการเรียนการสอนแล้ว ทำให้เกิดผลต่อบุคลากรทางการศึกษาไทยทั่วประเทศ และส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้วย

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่ออาชีพครู

งานวิจัยในต่างประเทศ

มอร์เทนสัน (Mortenson. 1972: 1912 – A) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาครูที่กำลังฝึกสอนในโรงเรียนต่างๆ ในเมืองโคลัมเบีย เซนต์หลุยส์ คอนซัส และมิสซูรี ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพครูทั้งก่อนและหลังการฝึกสอน โดยให้อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงตอบแบบสำรวจด้วย ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามีแนวโน้มของเจตคติต่ออาชีพครูเหมือนครูพี่เลี้ยงและต่างไปจากอาจารย์นิเทศก์ และพบว่าภายหลังการฝึกสอนนักศึกษามีเจตคติในทางที่ดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน ผลปรากฏว่าเจตคติโดยทั่วไปสูงมาก และพบว่าอิทธิพลต่อแรงจูงใจให้เข้าเป็นครู ขึ้นอยู่กับเจตคติต่ออาชีพครู และพบว่าภายหลังการฝึกสอนนักศึกษามีเจตคติในทางที่ดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในส่วนกลางต่ำลง

ลาดิโป (Ladipo. 1985: 2041 – A) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติต่ออาชีพครูของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองซิกาโก โดยใช้แบบสอบถามกับครูจำนวน 130 คน และสัมภาษณ์ครูอีก 30 คน ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติอย่างมากคือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้น และความสำเร็จในชีวิต

งานวิจัยในประเทศ

พรทิพย์ ทองอรุณ (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ครูผู้สอน จำนวน 312 คน และผู้บริหาร 98 คน รวมทั้งสิ้น 410 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ข้อ 1 ว่า ครูปฏิบัติในระดับน้อย ส่วนข้อ 3 และ ข้อ 7 เห็นว่าครูปฏิบัติมากที่สุด นอกนั้นพบว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูข้อ 1 ว่า ครูปฏิบัติในระดับน้อย นอกนั้นพบว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ครูข้อ 3 และข้อ 7 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วรสันห์ คชสาร (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เจตคติต่อการศึกษาคือของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนประถมศึกษาโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัด นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีเจตคติต่อการศึกษาคือ เจตคติต่อการศึกษาคือสายสามัญ และเจตคติต่อการศึกษาคือสายอาชีพอยู่ในระดับดี นักเรียนหญิงมีเจตคติต่อการศึกษาคือและเจตคติ ต่อการศึกษาคือสายสามัญอยู่ในระดับดี แต่นักเรียนชายมีเจตคติต่อการศึกษาคือสายอาชีพอยู่ใน ระดับดีกว่านักเรียนหญิง

อดิศักดิ์ ศรีวรรณ (2541: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง นักศึกษาครูโครงการปกติและโครงการครู ทายาท มีเจตคติต่ออาชีพครูและจริยธรรมอยู่ในระดับดี นักศึกษาครูในโครงการครูทายาทมีเจตคติต่อ อาชีพครูดีกว่านักศึกษาโครงการปกติ นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 1 มีเจตคติต่ออาชีพครู ดีกว่าชั้นปีที่ 2 ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 และนักศึกษาครูชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 มีเจตคติต่ออาชีพครู ดีกว่านักศึกษาครูชั้นปีที่ 4 นักศึกษาครูในโครงการปกติ และในโครงการครูทายาทมีจริยธรรมอยู่ใน ระดับที่ดีและไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาระดับชั้นพบว่า นักศึกษาระดับชั้นปีที่ 1 มีจริยธรรมดีกว่าชั้น ปีที่ 2 ชั้นปีที่ 3 และ ชั้นปีที่ 4 นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่างปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่าง โครงการศึกษาและระดับชั้นปี ไม่มีผลร่วมต่อการมีเจตคติต่ออาชีพครูและจริยธรรมของนักศึกษาครู เจตคติต่ออาชีพครูและจริยธรรมของนักศึกษาครูสัมพันธ์กันในทิศทางที่เป็นบวก

นรินทร์ เทียงเจริญ (2543: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง เจตคติต่ออาชีพครูของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีสไตล์การเรียนรู้ต่างกัน มีความมุ่ง หมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบเจตคติต่ออาชีพครู โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้าน ความสามารถ ด้านสังคม ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านจิตใจและอารมณ์ ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 563 คน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนโดยส่วนรวม มีเจตคติต่ออาชีพครูโดย ภาพรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ และด้านจิตใจและ อารมณ์ อยู่ในระดับค่อนข้างดี และมีเจตคติต่อด้านความสามารถและด้านสังคมอยู่ในระดับดีมาก นักเรียนที่มีสไตล์การเรียนรู้ต่างกัน มีเจตคติต่ออาชีพครูโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้านไม่ แตกต่างกัน โดยนักเรียนที่มีสไตล์การเรียนรู้แบบไดเวอร์เจอร์ แบบแอสซิมิเลเตอร์ และแบบคอนเวอร์ เจอร์ มีเจตคติต่ออาชีพครูด้านความสามารถ และด้านสังคมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนอีก 3 ด้านที่เหลือ อยู่ในระดับค่อนข้างดี ส่วนนักเรียนที่มีสไตล์การเรียนรู้แบบแอดคอมมอดเอเตอร์ มีเจตคติต่ออาชีพครูใน ด้านสังคมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนอีก 4 ด้านที่เหลืออยู่ในระดับค่อนข้างดี นักเรียนหญิงมีเจตคติต่อ

อาชีพครูโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้านดีกว่านักเรียนชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนักเรียนชายมีเจตคติต่ออาชีพครูอยู่ในระดับค่อนข้างดี ส่วนนักเรียนหญิงมีเจตคติต่ออาชีพครูด้านความสามารถและด้านสังคมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพและด้านจิตใจและอารมณ์อยู่ในระดับค่อนข้างดี นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีเจตคติต่ออาชีพครูโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่ากับ 2.00 – 3.00 และตั้งแต่ 3.01 ขึ้นไปมีเจตคติต่ออาชีพครูดีกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนน้อยกว่า 2.00 และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่า 2.00 มีเจตคติต่ออาชีพครูโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างดี นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่าง 2.00 – 3.00 และตั้งแต่ 3.01 ขึ้นไป มีเจตคติต่ออาชีพครูโดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้านอยู่ในระดับค่อนข้างดี และมีเจตคติด้านความสามารถ และด้านสังคมอยู่ในระดับดีมาก

จากงานวิจัยทั้งในต่างประเทศและในประเทศสรุปได้ว่า เจตคติต่ออาชีพครูมีความแตกต่างกันในเรื่องของควมมีเหตุผล ความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้าทางอาชีพ และผู้มีอาชีพครูหรือแม้แต่นักศึกษาที่เรียนวิชาครูมีเจตคติต่ออาชีพครูไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

งานวิจัยในต่างประเทศ

พอดชาคือฟฟ์ และคณะ (1990: 107-142) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผู้ตาม ในด้านความเชื่อมั่นในผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษากับลูกจ้างในบริษัทใหญ่ 988 คน โดยร้อยละ 90 เป็นเพศชาย พบว่า พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อผู้ตามในด้านความเชื่อมั่น ความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ส่งผลทางอ้อมต่อกันโดยผ่านทางความเชื่อมั่นในผู้นำ

โซ (1998: 153-165) ศึกษาปัจจัยที่เป็นเหตุ และผลของความเชื่อใจในผู้นำ การประยุกต์แนวคิดของผู้ตามที่มีต่อผู้นำ การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แบบใดจึงมีผลต่อความเชื่อใจของผู้ตามหรือลูกน้องได้มากกว่ากัน และมุ่งแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้นำที่มีภาวะผู้นำแตกต่างกัน จะมีผลทำให้ความเชื่อใจในผู้นำแตกต่างกัน โดยศึกษากลุ่มประชากรเป็นพนักงานในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในประเทศเกาหลี โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์โครงสร้างตัวแปรร่วมโดยใช้โปรแกรม EQS ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยผ่านความเชื่อใจในตัวผู้นำ แต่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยตรง

แฮด (เกษรา ชัยรังษีเลิศ. 2547: 44; อ้างอิงจาก Had. 1955: 219 – 223) ได้ศึกษาเชิงพรรณนาเกี่ยวกับการรับรู้ความพึงพอใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ผ่านรูปแบบผู้นำ 4 แบบ ได้แก่ แบบอัตตาธิปไตย ประชาธิปไตย สนับสนุน และแบบปล่อยตามสบาย โดยทดสอบกับเพศชายจำนวน 96 คน และเพศหญิง จำนวน 232 คน จากครูในโรงเรียนทางภาคใต้ รวมทั้งหมด 328 คน จากการศึกษาพบว่า ครูมีรูปแบบผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นผู้นำ มีความพึงพอใจและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในด้านพฤติกรรมการณ์น้ำใจเป็นนักกีฬา ที่แตกต่างกันโดย ผู้นำแบบปล่อยตามสบายจะมีพฤติกรรมการณ์น้ำใจเป็นนักกีฬามากที่สุด

งานวิจัยในประเทศ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้นำนิสิตที่เป็นประธานชมรมหรือนายกสโมสร ทั้งจากชมรมที่มีกิจกรรมสม่ำเสมอ และที่มีกิจกรรมไม่สม่ำเสมอ กลุ่มทดลองจำนวน 12 คนและกลุ่มควบคุม 12 คน รวม 24 คน เครื่องมือวิจัยเป็นหลักสูตรอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแบบวัดเจตคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีเจตคติต่อภาวะผู้นำประเมินตนเอง และภาวะผู้นำที่ผู้ร่วมงานประเมินผู้นำหลังสิ้นสุดการทดลอง มากกว่าผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจก่อนการทดลองและหลังการทดลองไม่พัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธรรมวงศ์ สุลิยะวงศ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำ และเปรียบเทียบทัศนคติต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และศึกษาความคาดหวังของชุมชน ประชากรคือผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 25 คน ผู้ช่วยผู้บริหารจำนวน 42 คน และครูผู้ปฏิบัติการสอนจำนวน 366 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาแขวงจำปาสัก มีกลุ่มภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมากกว่ากลุ่มที่มีประสิทธิผลน้อย
2. ทัศนคติต่อภาวะผู้นำอย่างมีศิลปะและแบบเผด็จการไม่แตกต่างกัน ยกเว้นภาวะผู้นำแบบนักพัฒนา แบบนักบริหาร แบบยึดระเบียบ แบบนักบุญ แบบประนีประนอม และแบบละทิ้งหน้าที่ มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำกระจายแตกต่างกัน
3. บุคลากรมีทัศนคติความคาดหวังต่อผู้นำในกลุ่มประสิทธิผลมาก รองลงมาแบบนักบริหาร ชุมชนรอบโรงเรียนมีความคาดหวังผู้บริหารแบบนักพัฒนา รองลงมาแบบเผด็จการอย่างมีศิลปะ

การดี อนันต์นาวิ (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของนิสิตสตรียุทธศาสตร์ระดับปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลวิจัยปรากฏว่า

1. การตรวจสอบภาวะผู้นำพิสัยเต็มของนิสิตสตรียุทธศาสตร์ ปรากฏว่า มี 5 องค์ประกอบ คือ การส่งเสริมกระตุ้นเชาญปัญหา ภาวะผู้นำแบบค่อนข้างตามสบาย การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม และคำนึงถึงบุคคล การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรงและให้รางวัลอย่างเหมาะสม และการส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจ

2. ภาวะผู้นำของนิสิตสตรียุทธศาสตร์ด้านการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ด้านแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับน้อย

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำนิสิตสตรียุทธศาสตร์จำแนกตามตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการกระตุ้นเชาญปัญหาและการคำนึงถึงเอกบุคคล จำแนกตามอายุแตกต่างกัน

อาตีกะ จรัสศาสน (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของสตรีจังหวัดปัตตานีเพื่อศึกษาความแตกต่างในลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำสตรีประเภทต่างๆ ได้แก่ประเภทผู้บริหารโรงเรียน ประเภทผู้นำท้องถิ่น และประเภทประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับตำบล ระดับหมู่บ้าน ซึ่งการวิจัยได้ผลดังนี้ ผู้นำสตรีจังหวัดปัตตานีมีลักษณะภาวะผู้นำทุกด้านไม่แตกต่างกัน และในทุกด้านอยู่ในระดับมาก

จากงานวิจัยทั้งต่างประเทศและภายในประเทศสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร ทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น และความสามารถของผู้นำก็มีผลต่อการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

งานวิจัยในต่างประเทศ

จอห์น (John. 1995: nopage) ได้ศึกษาทีมงานที่มีคุณภาพสูง ในด้านการรับรู้ระดับพหุคูณบรรยากาศทางสังคม ที่ส่งผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และความเครียด ของสมาชิกที่มรวมทั้งผลการปฏิบัติงานของทีม โดยในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทดลองหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศทางสังคมกับทัศนคติต่อการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และความเครียดในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน เป็นสมาชิกทีมขององค์กรแห่งหนึ่ง รายงานถึงทัศนคติต่อตนเองว่า การรับรู้อำนาจและการสนับสนุน รวมทั้งประเมินพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเพื่อร่วมทีม พบว่า การรับรู้อำนาจและการสนับสนุนในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงาน ความ

พึงพอใจของทีม ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อทีม ความเหนียวแน่นของทีม รวมถึงคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติของทีม

มาร์โจเรีย และคนอื่นๆ (Marjorie and others. 1999: 159-174) ได้ศึกษา การเมืองในองค์กร และการสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อทัศนคติต่องาน ผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน พบว่า การเมืองในองค์กรและการสนับสนุนขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน ความตั้งใจที่จะลาออก ผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งประเมินโดยหัวหน้างาน

งานวิจัยในประเทศ

พูนพร ศรีสะอาด (2534: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อความวิตกกังวลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 4 ของวิทยาลัยพยาบาลสภพสิริ ประสงค์ อุบลราชธานี การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการสนับสนุนทางสังคมและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความวิตกกังวลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 4 ศึกษาเปรียบเทียบการสนับสนุนทางสังคมของนักศึกษาทั้งสองชั้นปี ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความวิตกกังวลของนักศึกษาทั้งสองชั้นปี และเปรียบเทียบความแตกต่างของการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มปฐมภูมิและกลุ่มทุติยภูมิในนักศึกษาทั้งสองชั้นปี ที่กำลังศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2534 ทุกคน นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 จำนวน 102 คน ชั้นปีที่ 4 จำนวน 98 คน เป็นนักศึกษาทั้งเพศชายและเพศหญิง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความวิตกกังวลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 4 ได้แก่ด้านการเรียน ปัจจัยด้านความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านครอบครัว ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยทุก ๆ ด้านดังกล่าวมาแล้วของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านการเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และศึกษาการสนับสนุนทางสังคมและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความวิตกกังวลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 4 พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากกลุ่มปฐมภูมิและกลุ่มทุติยภูมิ มีผลเชิงนิเสธกับความวิตกกังวลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบการสนับสนุนทางสังคมของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 4 พบว่า มีความแตกต่างของการสนับสนุนทางสังคม ในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 4 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 ได้รับการสนับสนุนทางสังคม มากกว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือมีความแตกต่างเพียงเล็กน้อย

ตามพวรรณ แซ่ม้อย (2536: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม กับความสามารถในการปฏิบัติพัฒนกิจของข้าราชการบำนาญ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จากกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการบำนาญอายุ 60-65 ปี ที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการบำนาญมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ โดยมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณ ด้านเศรษฐกิจเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยหลังเกษียณมากที่สุด (ร้อยละ 80.23) และมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณด้านจิตใจเกี่ยวกับการสูญเสียที่ต้องเผชิญ เมื่อเกษียณอายุน้อยที่สุด (ร้อยละ 50.00) มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมในด้านอารมณ์ ด้านสิ่งของ แรงงาน เงินทอง ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการประเมินเปรียบเทียบ โดยมีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ด้านการประเมินเปรียบเทียบเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่นมากที่สุด (ร้อยละ 76.74) และมีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุมากที่สุด (ร้อยละ 46.51) จากการหาความสัมพันธ์พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติพัฒนกิจในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เย็นง ไทยใจดี (2537: 301) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดและวิธีการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

จันทร์พา ทัดภูธร (2543: 77-79) ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนขององค์กร และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้าง ที่มีต่อการตอบสนองของลูกจ้าง โดยศึกษากับพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร โมเดลประกอบไปด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนขององค์กรตามการรับรู้ของลูกจ้าง การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง การผูกมัดตนเองกับองค์กร พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพฤติกรรมตามบทบาท พบว่า การสนับสนุนขององค์กรตามการรับรู้ของลูกจ้างส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมตามบทบาทของลูกจ้าง และส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากงานวิจัยทั้งในต่างประเทศและในประเทศเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม สรุปได้ว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรม การเห็นคุณค่าในตนเอง และการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปด้วย คนทุกคนมีความต้องการในการที่จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานในระดับที่มาก ไม่ว่าจะเป็นด้านการสนับสนุนทางสังคมในด้านอารมณ์ ด้านสิ่งของ แรงงาน เงินทอง ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการประเมินเปรียบเทียบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด

งานวิจัยในต่างประเทศและภายในประเทศ

จุฑาทิธน์ สุคันธรัตน์ (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตากสิน จำนวน 293 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบลำดับขั้นตามสัดส่วนวิชาชีพจากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 684 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามวัดความเครียด ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางบวกอยู่ในระดับปานกลางและมีระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติ

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ ส่วนวิชาชีพและภาระทางครอบครัว มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และวิชาชีพ ไม่มีผลกระทบต่อระดับความเครียด ส่วนภาระทางครอบครัวมีผลต่อระดับความเครียด

4. การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม และบรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความเครียด แต่การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด

5. จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายความเครียดของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะของงาน และอายุ

เจดจันทร์ จันทรงาม (2540: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเวลากับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 99 คน ในเขตการศึกษา 6 ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดลพบุรี ชัยนาท พระนครศรีอยุธยา สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง และอุทัยธานี โดยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเวลา ความเครียดในการปฏิบัติงาน จากนั้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเวลากับความเครียดในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารเวลาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับมาก และการบริหารเวลาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดโรงเรียน ความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับต่ำ และความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อ จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดโรงเรียน ส่วนด้านการบริหารเวลา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

สุญารินทร์ สิทธิวงศ์ (2544: 36 – 42) ศึกษาเรื่อง ความเครียดในบทบาทหน้าที่ครู และการให้คุณค่าในงานของครู กลุ่มโรงเรียนนางแดด สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ครูมีความเครียดในบทบาทหน้าที่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีความเครียดในบทบาทหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน และบทบาทหน้าที่ที่ขัดแย้งในระดับค่อนข้างสูง และมีความเครียดในบทบาทหน้าที่ที่มากเกินไปค่อนข้างต่ำ ครูมีการให้คุณค่าในงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยให้คุณค่าตนเองในระดับค่อนข้างสูง แต่ให้คุณค่าองค์กรในระดับต่ำ และพบว่าความเครียดในบทบาทหน้าที่ครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการให้คุณค่าในตนเองและการให้คุณค่าในงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ความเครียดในบทบาทหน้าที่ครูมีความสัมพันธ์ทางลบกับการให้คุณค่าในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทิพย์วรรณ ฐปหอม (2547: 141 – 142) ศึกษาเรื่อง ปัญหาในการปฏิบัติงานปฏิรูปการศึกษาและลักษณะชีวสังคมที่ส่งผลต่อความเครียดของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต3 พบว่า ครูผู้สอนที่มีลักษณะทางเศรษฐกิจต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานปฏิรูปการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูผู้สอนที่มีปัญหาในการปฏิรูปการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิรมล คงขาว (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มเจ้าพระยา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตเจ้าพระยา จำนวน 379 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัย ได้แก่ การดูแลสุขภาพตนเอง ภาระงาน บทบาทหน้าที่ในครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตเจ้าพระยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .005 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย พบว่า การดูแลสุขภาพตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมส่งผลทางลบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .005 และบทบาทหน้าที่ในครอบครัวส่งผลทางบวกต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .005 ส่วนภาระงานไม่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตเจ้าพระยา พบว่า การดูแลสุขภาพตนเองและการสนับสนุนทางสังคมส่งผลทางลบต่อความเครียดในการ

ปฏิบัติงานด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .005 และพบบาทหน้าที่ในครอบครัวส่งผลทางบวกต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .005 ส่วนภาระงานไม่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ

จากงานวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความเครียดมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความเครียดของบุคคล และระดับความเครียดของบุคคลก็มาจากหลายปัจจัยเช่น บุคลิกภาพ ค่านิยม เซอร์อาร์มอนด์ ครอบครัว เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

งานวิจัยในต่างประเทศและภายในประเทศ

แรนเดลล์ (Randall. 1975: 21- A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงานโครงสร้างการศึกษาครู พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจในส่วนปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พอใจ โดยปัจจัยเชิงจิตจะส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทาย และการยอมรับนับถือ และปัจจัยค่าจูนจะส่งผลในด้านนโยบายเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเงื่อนไขของงาน

พรทิพย์ ทองอรุณ (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ครูผู้สอน จำนวน 312 คน และผู้บริหาร 98 คน รวมทั้งสิ้น 410 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูข้อที่ 1 ว่า ครูปฏิบัติในระดับน้อย ส่วนข้อ 3 และข้อ 7 เห็นว่าครูปฏิบัติมากที่สุด นอกนั้นพบว่าปฏิบัติในระดับมาก

2. ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ข้อ 1 ว่า ครูปฏิบัติระดับน้อย นอกนั้นพบว่าปฏิบัติในระดับมาก

3. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูข้อ 3 และข้อ 7 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริกุล เกรียงไกร (2541: 87-89) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริการลูกค้า บริษัทแอดวานด์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมพนักงานบริการลูกค้า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และในส่วนระดับการปฏิบัติงานในภาพรวมนั้น อยู่ในระดับปานกลาง

งามพัทตร์ เจริญไวย (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารโรงเรียน และพนักงานครูเทศบาลจำนวน 87 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเทศบาล ผู้บริหารโรงเรียน และพนักงานครูเทศบาล มีความเห็นว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ เมื่อแยกตามสภาพพบว่า

1. ผู้บริหารเทศบาลมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติงานทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

2. ผู้บริหารโรงเรียน มีความเห็นว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

3. พนักงานครูเทศบาล มีความเห็นว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับผู้เรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

สมเกียรติ กาญจนหงส์ (2544: 97 – 103) ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2543 พบว่า พนักงานครูเทศบาลโดยรวม ผู้บริหาร และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด พบว่า มีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาลโดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 11 ด้าน

มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ครูผู้สอนเห็นว่า ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอบนระดับปานกลาง

จากการศึกษางานวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงใจ ปัจจัยค้ำจุน ประสิทธิภาพการทำงาน เพศ อายุ แรงจูงใจหรือความพึงพอใจ ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร นโยบาย ความผูกพันต่อองค์กร ความสำเร็จของงาน แรงจูงใจและความพึงพอใจของครู เจตคติต่ออาชีพ ล้วนมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตวิภาวดี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวนเขต 6 เขต ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 25 โรงเรียน และมีจำนวนครูทั้งสิ้น 1,098 คน โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียน และจำนวนประชากรครูในโรงเรียนกลุ่มเขตวิภาวดีจำแนกตามสำนักงานเขต

สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู(คน)
พญาไท	วัดไผ่ตัน	47
ห้วยขวาง	ประชากรราษฎร์บำเพ็ญ	72
ห้วยขวาง	พระราม๘กาญจนภิเษก	52
ห้วยขวาง	วัดใหม่ช่องลม	15
จตุจักร	วัดเสมียนนารี	48
จตุจักร	วัดเทวสุนทร	28
จตุจักร	บ้านลาดพร้าว	33
จตุจักร	รัตนโกสินทร์สมโภชน์	43
จตุจักร	เสนานิคม	74
จตุจักร	ประชานิเวศน์	79
จตุจักร	มัธยมประชานิเวศน์	59
จตุจักร	วัดประดู่ธรรมาธิปัตย์	25
บางซื่อ	วัดบางโพโสมาวาส	31
บางซื่อ	วัดสร้อยทอง	44
บางซื่อ	วัดทองสุทธาราม	35
บางซื่อ	วัดมัชฌันติการาม	48
บางซื่อ	วัดเลียบราษฎร์บำรุง	23
บางซื่อ	วัดประชาศรีทธารม	21
ราชเทวี	กิงเพชร	36
ราชเทวี	วัดดิสนงสาราม	31
ราชเทวี	วัดพระยาไย	18
ราชเทวี	วัดทัศนารุณสุนทริการาม	35
ดินแดง	สามเสนนอก	150
ดินแดง	วิสุทธิศ	68
ดินแดง	วิชาการ	52
รวม		1,098

ที่มา: สำนักงานนโยบายและแผนฯ. คำสั่งที่ 3609/2550 เรื่องการแบ่งกลุ่มการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต. (2550, 1 ตุลาคม).

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในภาคเรียนที่ 2 ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตวิภาวดี ปีการศึกษา 2551 ซึ่งมีโรงเรียนทั้งหมด 8 โรงเรียน และมีจำนวนทั้งสิ้น 437 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตามลำดับดังนี้

ขั้นตอนแรก เป็นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการดังนี้

1) สํารวจข้อมูลประชากรครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร จากแหล่งข้อมูลสารสนเทศสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตวิภาวดี แล้วจัดทำกรอบการสุ่ม (Sampling Frame)

2) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหลักการของการสุ่มด้วยการกำหนดขนาดของความคลาดเคลื่อน (Limit of Error) และระดับความเชื่อมั่น (Level of confidence: $1 - \alpha$) ที่ระดับ .95 ในการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร โดยอาศัยข้อมูลในการประมาณค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1) ขนาดของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า ($e = Z_{0.5/2} S_{\bar{X}}$) เท่ากับ 1.0 คะแนน จากคะแนนเต็มของแบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วว่า ในด้านนี้จะมีความแปรปรวนสูงสุด และเมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าขนาดของความคลาดเคลื่อนดังกล่าว เพียงพอในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการตัดสินใจในกรณีต่างๆที่เกี่ยวข้องได้

2.2) ค่าประมาณความแปรปรวนของกลุ่มประชากร (σ^2) ของกลุ่มโรงเรียนขนาดต่างๆ ได้มาจากการนำแบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไปทดลองใช้ (Try Out) ได้ค่าประมาณความแปรปรวนของจำนวนครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเท่ากับ 84.27 ค่าความแปรปรวนของจำนวนครูในโรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเท่ากับ 64.66 และค่าความแปรปรวนของจำนวนครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเท่ากับ 55.25

2.3) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (มยุรี ศรีชัย. 2538: 104-112) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 437 คน และจำแนกออกเป็นครูโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 218 คน ครูโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 204 คน และครูโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 15 คน

ขั้นตอนที่สอง การดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยให้เขตเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) จากจำนวนทั้งหมด 6 เขต (สำนักงานการศึกษา. 2548: 89 – 90) แล้วทำการสุ่มมาร้อยละ 50 ของจำนวนเขต ซึ่งจากการคำนวณได้จำนวน 3 เขต มีโรงเรียนจำนวน 13 โรงเรียน มีครูจำนวน 798 ดังแสดงแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนเขต จำนวนโรงเรียน และจำนวนครูที่ได้จากการสุ่มในขั้นแรก

สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู(คน)
ห้วยขวาง	ประชากรราษฎร์บำเพ็ญ	72
	พระราม๙กาญจนภิเษก	52
	วัดใหม่ช่องลม	15
จตุจักร	วัดเสมียนนารี	48
	วัดเทวสุนทร	28
	บ้านลาดพร้าว	33
	รัตนโกสินทร์สมโภชน์	43
	เสนานิคม	74
	ประชานิเวศน์	79
	มัธยมประชานิเวศน์	59
	วัดประดู่ธรรมาธิปไตย	25
ดินแดง	สามเสนนอก	150
	วิสุทธิศ	68
	วิชาการ	52
รวม		798

2) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยมีขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) เป็นชั้นของการสุ่ม (Strata) และมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ซึ่งจากการคำนวณได้จำนวนโรงเรียน 8 โรงเรียน แบ่งออกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 5 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน ปรากฏผลแสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ที่	สำนักงานเขต	ขนาดโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ห้วยขวาง	เล็ก	โรงเรียนวัดใหม่ช่องลม	15
2	ห้วยขวาง	กลาง	โรงเรียนพระราม๙กาญจนาภิเษก	52
3	จตุจักร	กลาง	โรงเรียนวัดเสมียนนารี	48
4	จตุจักร	กลาง	โรงเรียนวัดเทพสุนทร	28
5	จตุจักร	กลาง	โรงเรียนบ้านลาดพร้าว	33
6	จตุจักร	กลาง	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช	43
7	ดินแดง	ใหญ่	โรงเรียนสามเสนนอก	150
8	ดินแดง	ใหญ่	โรงเรียนวิสุทธิศ	68
รวมจำนวนครูทั้งสิ้น				437

หมายเหตุ

โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 400 คน

โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 401 – 800 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 800 คนขึ้นไป

(สำนักการศึกษา.2545 : 80)

ขั้นตอนที่สาม การตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 437 คน ซึ่งเมื่อดูผลจากการเก็บจริง พบว่า ค่าความแปรปรวนของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเท่ากับ 65.97 ค่าความแปรปรวนของครูในโรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเท่ากับ 61.91 และค่าความแปรปรวนของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเท่ากับ 52.75 โดยมีค่าความแปรปรวนน้อยกว่าความแปรปรวนที่ใช้ในการประมาณค่า เมื่อพิจารณาถึงความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณค่า ($S_{\bar{X}}$) ในภาพรวมเท่ากับ 0.99 และได้ค่าความคลาดเคลื่อน ($e = Z_{0.5/2} S_{\bar{X}}$) เท่ากับ 0.18 และเมื่อนำมาเทียบกับขั้นตอนของการกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยได้ประมาณค่าความคลาดเคลื่อนไว้เท่ากับ 1.0 พบว่า มีค่าที่ลดลง จึงสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีขนาดที่เพียงพอที่จะสามารถนำข้อมูลอ้างอิงไปสู่ประชากรได้ดียิ่งขึ้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 5 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู จำนวน 14 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำ จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

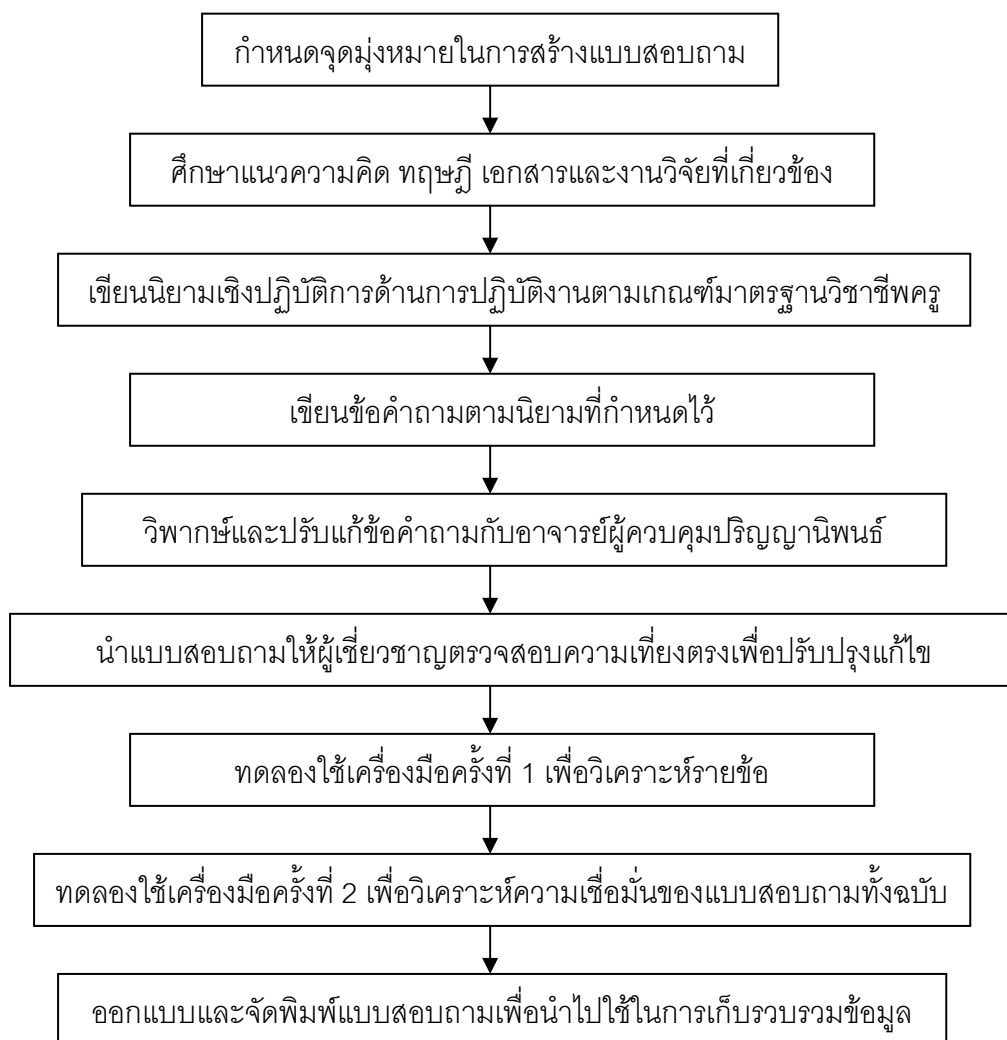
ฉบับที่ 3 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 14 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามวัดความเครียด จำนวน 9 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่ปฏิบัติเลย

ฉบับที่ 5 แบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 50 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ ปฏิบัติเป็นประจำ ปฏิบัติบ่อยๆ ปฏิบัติบ้าง ไม่ค่อยได้ปฏิบัติ ไม่ปฏิบัติเลย

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยมีขั้นตอนดังนี้



ภาพประกอบ 4 ลำดับขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

จากภาพประกอบ 4 เป็นการแสดงลำดับขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งมีรายละเอียดของการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการวัด ได้แก่ การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ ปฏิบัติเป็นประจำ ปฏิบัติบ่อยๆ ปฏิบัติบ้าง ไม่ค่อยได้ปฏิบัติ ไม่ปฏิบัติเลย

2. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

3. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

4. สร้างแบบสอบถามโดยเขียนข้อคำถามตามนิยามที่ได้กำหนดไว้จำนวน 70 ข้อ

5. วิพากษ์และปรับแก้ข้อคำถามกับอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท เพื่อให้ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงและครอบคลุมแนวคิดทฤษฎี และคัดเลือกข้อคำถาม

6. ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบสอบถาม โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขาวัดผลการศึกษาหรือสาขาวิจัยและสถิติทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 ท่าน ด้านบริหารการศึกษาจำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity)

เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้อง ความครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามปฏิบัติการ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Consistency : IOC) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและถูกต้องตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้คือ แบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 60 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.8 – 1.00

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) ครั้งที่ 1 กับครูในสังกัดกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามกับคะแนนรวม (Item – total correlation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Coefficient) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป จำนวน 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .40 - .77

8. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 7 ไปทดลองใช้ (Try Out) ครั้งที่ 2 กับครูในสังกัดกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เพื่อนำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบรัค (α -coefficient) มีค่าความเชื่อมั่น .96

9. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 7 มาทำการจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 4 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำ

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามวัดความเครียด

โดยมีวิธีการพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถาม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาจากแบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู ของ ไจนวน พรหมมณี (2550: 131) จำนวน 15 ข้อ

1.2 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาจากแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำ ของ เกษรา ชัยรังษีเลิศ (2547: 106-109) จำนวน 15 ข้อ

1.3 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาจากแบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม ของ เกษรา ชัยรังษีเลิศ (2547: 102-103) จำนวน 15 ข้อ

1.4 แบบสอบถามวัดความเครียด ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาจากแบบสอบถามวัดความเครียด ของ ร.ต.ท.หญิง จิราภรณ์ โสสิตโชติ (2543: 72) จำนวน 15 ข้อ

2. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ จากแนวทางการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยเขียนตามคุณลักษณะที่ต้องการวัด

3. นำแบบสอบถามที่ต้องการมาพัฒนา มาปรับปรุงแก้ไขในเรื่องภาษา และปรับสเกลของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่เคยปฏิบัติเลย เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน จากนั้นนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – total correlation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Coefficient) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู มีค่าความเชื่อมั่น 0.97

แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่น 0.96

แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม มีค่าความเชื่อมั่น 0.97

แบบสอบถามวัดความเครียด มีค่าความเชื่อมั่น 0.97

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 4 มาจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู ของ ใจนวล พรหมมณี (2550: 131) ซึ่งใช้กับข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 439 คน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีทั้งข้อความเชิงบวกและเชิงลบ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.58 ถึง 0.74 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.93 ผู้วิจัยปรับภาษาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และปรับข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แล้วนำไปทดลองใช้ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใหม่ทั้งฉบับ

หลังจากที่ผู้วิจัยนำแบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครูไปทดลองใช้ พบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง -0.27 ถึง 0.64 เมื่อผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง และตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ซึ่งคัดเลือกไว้จำนวน 14 ข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.34 ถึง 0.64 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำของ เกษรา ชัยรังษีเลิศ (2547: 106-109) ซึ่งใช้กับพนักงานบริษัทเอกชนขนาดกลางที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการรับเหมาเดินระบบไฟฟ้าแรงต่ำ-แรงสูง ในกรุงเทพมหานคร 2 แห่ง จำนวน 200 คน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ คือ ไม่เคยปฏิบัติ น้อยครั้ง นานๆครั้ง บ่อยครั้ง สม่าเสมอ ประกอบด้วยข้อคำถามมีทั้งข้อความเชิงบวกและเชิงลบ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ไม่น้อยกว่า 0.30 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95 ผู้วิจัยปรับภาษาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และปรับข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แล้วนำไปทดลองใช้ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใหม่ทั้งฉบับ

หลังจากที่ผู้วิจัยนำแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำไปทดลองใช้ พบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง -0.15 ถึง 0.48 เมื่อผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง และ

ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ซึ่งคัดเลือกไว้จำนวน 12 ข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.21 ถึง 0.51 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคมของ เกษรา ชัยรังษีเลิศ (2547: 102-103) ซึ่งใช้กับพนักงานบริษัทเอกชนขนาดกลางที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการรับเหมาเดินระบบไฟฟ้าแรงต่ำ-แรงสูง ในกรุงเทพมหานคร 2 แห่ง จำนวน 200 คน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ คือ ไม่เคยปฏิบัติ น้อยครั้ง นานๆ ครั้ง บ่อยครั้ง สม่าเสมอ ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกทั้งสิ้น มีค่าอำนาจจำแนก (r) ไม่น้อยกว่า 0.30 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.86 ผู้วิจัยปรับภาษาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และปรับข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แล้วนำไปทดลองใช้ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใหม่ทั้งฉบับ

หลังจากที่ผู้วิจัยนำแบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคมไปทดลองใช้ พบว่าแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.19 ถึง 0.70 เมื่อผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง และตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ซึ่งคัดเลือกไว้จำนวน 14 ข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.24 ถึง 0.70 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามวัดความเครียดของ ร.ต.ท.หญิง จิราภรณ์ โสสิตโชติ (2543: 72) ซึ่งใช้กับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 4 ระดับ คือ ไม่เคย นานๆ ครั้ง บ่อยๆ เป็นประจำ ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.54 ถึง 0.83 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.93 ผู้วิจัยปรับภาษาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และปรับข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่ปฏิบัติเลย แล้วนำไปทดลองใช้ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใหม่ทั้งฉบับ

หลังจากที่ผู้วิจัยนำแบบสอบถามวัดความเครียดไปทดลองใช้ พบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง -0.06 ถึง 0.52 เมื่อผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง และตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ซึ่งคัดเลือกไว้จำนวน 9 ข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.48 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ข้อความในแบบสอบถามเป็นประโยคที่แสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยแต่ละด้านทั้งทางบวกและทางลบ ให้คุณเลือกคำตอบโดยการเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ต้องการจะตอบเพียงช่องเดียวในหนึ่งข้อความ แบ่งเป็น 5 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู จำนวน 14 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ.....					
00	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องเสียสละมาก.....					

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ข้อความทางบวก	5	4	3	2	1
ข้อความทางลบ	1	2	3	4	5

การแปลความหมายคะแนนของปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู (14 ข้อ ช่วงคะแนนระหว่าง 14 – 70 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 63.00 – 70.00	หมายถึง	มีเจตคติต่ออาชีพครูมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 49.00 – 62.99	หมายถึง	มีเจตคติต่ออาชีพครูมาก
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 35.00 – 48.99	หมายถึง	มีเจตคติต่ออาชีพครูปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 21.00 – 34.99	หมายถึง	มีเจตคติต่ออาชีพครูน้อย
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 14.00 – 20.99	หมายถึง	มีเจตคติต่ออาชีพครูน้อยที่สุด

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 12 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ผู้บริหารของท่านมีความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกคนในโรงเรียน.....					
00	ผู้บริหารของท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี....					

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ข้อความทางบวก	5	4	3	2	1
ข้อความทางลบ	1	2	3	4	5

การแปลความหมายคะแนนของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (12 ข้อ ช่วงคะแนนระหว่าง

12 – 60 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 54.00 – 60.00	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 42.00 – 53.99	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำมาก
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 30.00 – 41.99	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 18.00 – 29.99	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำน้อย
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 12.00 – 17.99	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำน้อยที่สุด

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 14 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	เพื่อนร่วมงานของท่านให้คำแนะนำปรึกษา และช่วยเหลือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน.....					
00	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านคอยให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือปัญหาส่วนตัวของท่าน.....					

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ข้อความทางบวก	5	4	3	2	1
ข้อความทางลบ	1	2	3	4	5

การแปลความหมายคะแนนของปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม (14 ข้อ ช่วงคะแนนระหว่าง 14 – 70 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 63.00 – 70.00	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 49.00 – 62.99	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 35.00 – 48.99	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนทางสังคมปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 21.00 – 34.99	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 14.00 – 20.99	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อยที่สุด

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามวัดความเครียด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความเครียดเกี่ยวกับการทำงาน จำนวน 9 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่ปฏิบัติเลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ปฏิบัติเลย
0	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายหรือรู้สึกรำคาญจากงานที่ท่านทำ.....					
00	ท่านรู้สึกว่าท่านสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้ตามที่กำหนด.....					

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ปฏิบัติเลย
ข้อความทางบวก	1	2	3	4	5
ข้อความทางลบ	5	4	3	2	1

การแปลความหมายคะแนนของปัจจัยด้านความเครียด (9 ข้อ ช่วงคะแนนระหว่าง

9 – 45 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 40.50 – 45.00	หมายถึง มีความเครียดจากการทำงานมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 31.50 – 40.49	หมายถึง มีความเครียดจากการทำงานมาก
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 22.50 – 31.49	หมายถึง มีความเครียดจากการทำงานน้อย
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 13.50 – 22.49	หมายถึง มีความเครียดจากการทำงานน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 9.00 – 13.49	หมายถึง ไม่มีความเครียดจากการทำงานเลย

ฉบับที่ 5 แบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 50 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่า ท่านมีการปฏิบัติตรงตามข้อความนั้นๆอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ปฏิบัติเป็นประจำ ปฏิบัติบ่อยๆ ปฏิบัติบ้าง ไม่ค่อยได้ปฏิบัติ ไม่ปฏิบัติเลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		ปฏิบัติเป็นประจำ	ปฏิบัติบ่อยๆ	ปฏิบัติบ้าง	ไม่ค่อยได้ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติเลย
0	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ.....					
00	ท่านจัดทำแผนการสอนโดยเน้นทักษะกระบวนการตามจุดประสงค์ของหลักสูตร.....					

เนื่องจากข้อคำถามเป็นเชิงบวกทั้งสิ้นเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำถามเป็นดังนี้

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ปฏิบัติเลย
ข้อความ	5	4	3	2	1

การแปลความหมายคะแนนของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (50 ข้อ ช่วงคะแนนระหว่าง 50 – 250 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 225.00 – 250.00	หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 175.00 – 224.99	หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมาก
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 125.00 – 174.99	หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูน้อย
คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 75.00 – 124.99	หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 50.00 – 74.99

หมายถึง ไม่มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน
วิชาชีพครูเลย

3. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขออนุญาตราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ติดต่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 จัดเตรียมแบบสอบถามให้มากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างประมาณร้อยละ 20 นั่นคือจัดเตรียมไว้ 525 ชุด เพื่อให้ในกรณีที่ต้องคัดเลือกแบบสอบถามที่ครูตอบไม่สมบูรณ์ หรือไม่มีความตั้งใจในการตอบออกไป

3.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยไปพบผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 – 15 มีนาคม พ.ศ.2552 โดยผู้วิจัยเป็นผู้ชี้แจงการตอบแบบสอบถามแต่ละฉบับให้กับคณะครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแจ้งให้ครูและผู้บริหารวางใจว่าจะไม่มีผลกระทบต่อคณะครูและทางโรงเรียนแต่อย่างใด เพื่อว่าครูจะให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริงมากที่สุด บางโรงเรียนผู้วิจัยได้อธิบายขั้นตอนการตอบแบบสอบถามแต่ละฉบับให้กับรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารจัดการทั่วไป และได้ช่วยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามและนัดหมายให้มารับแบบสอบถามคืนตามเวลาที่กำหนดไว้

3.5 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 525 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 472 ชุด คิดเป็น 89.90% จากนั้นได้ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่ได้รับการตอบที่ไม่สมบูรณ์ หรือมีร่องรอยระบุถึงการไม่ตั้งใจทำแบบสอบถาม โดยพิจารณาตามขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยจำนวน 437 ชุด

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อนำผลคะแนนมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติและทดสอบสมมติฐาน และรายงานผลการวิจัยต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามปัจจัยบางประการและแบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ตามเกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่ตั้งไว้

4.2 หาค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยบางประการในแต่ละด้าน และการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

4.3 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน ระหว่างปัจจัยบางประการด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.4 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.5 หาค่านำหนักความสำคัญ (Beta Weight; β) ของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่านำหนักความสำคัญด้วยค่า t-test ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม

5.2.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Consistency: IOC) นิยามกับข้อคำถาม ใช้สูตรของโรบินเนลล์และแฮมเบิลตัน (Rovinell and Hambleton) (ลัคนาสายยศและอังคณา สายยศ. 2543: 248)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

5.2.2 วิเคราะห์แบบสอบถามเพื่อหาค่าอำนาจจำแนก ซึ่งเป็นการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามกับคะแนนรวมยกเว้นข้อของมันเอง (Item – total correlation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Coefficient) (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545: 165-166)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	X	แทน	คะแนนของข้อคำถาม
	Y	แทน	คะแนนรวมของข้อคำถามอื่นๆที่เหลือจากทุกข้อ
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม

5.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) (ล้วน สายยศ. 2536: 171)

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนรายข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

5.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.3.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2550: 312)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

5.3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ t – test

(ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2550: 315)

$$t = r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}}, \text{ df} = N-2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าการแจกแจงแบบที
	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

5.3.3 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

(ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2550: 335)

$$R_{12...k.y} = \beta_1 r_{y1} + \beta_2 r_{y2} + \beta_3 r_{y3} + \dots + \beta_k r_{yk}$$

เมื่อ	$R_{12...k.y}$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรเกณฑ์ (Y) กับตัวพยากรณ์ (1),(2),(3), ... ,(K)
	β_k	แทน	ค่า Beta weight ตัวที่ k หรือค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ตัวที่ k
	r_{yk}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์ (Y) กับตัวพยากรณ์ (K)

5.3.4 ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณโดยใช้สูตร F (F-test)

(ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550: 335)

$$F = \frac{R^2}{1-R^2} \cdot \frac{N-k-1}{k}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงแบบ F
	R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	k	แทน	จำนวนตัวแปรพยากรณ์

5.3.5 หาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ Score Weight (b) คำนวณโดยใช้สูตร

(Pedhazur. 1997: 102)

$$b_j = \beta_j \frac{S_y}{S_j}$$

เมื่อ	b_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระที่ j ในรูปคะแนนดิบ
	β_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระที่ j
	S_y	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรตาม
	S_j	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรอิสระตัวที่ j

5.3.6 ทดสอบนัยสำคัญของค่าน้ำหนักความสำคัญ โดยใช้สูตร t-test (Pedhazur.

1997: 102)

$$t = \frac{b_j}{SE_{b_j}}; df = N - k - 1$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติ t-test
	b_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระที่ j ในรูปคะแนนดิบ
	SE_{b_j}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักความสำคัญ
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้การแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

X_1	แทน	เจตคติต่ออาชีพครู
X_2	แทน	ภาวะผู้นำ
X_3	แทน	การสนับสนุนทางสังคม
X_4	แทน	ความเครียด
Y	แทน	การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
n	แทน	จำนวนข้อ
K	แทน	คะแนนเต็มทั้งฉบับ
M	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
S_x	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ย
r_{XY}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
df	แทน	ระดับขั้นความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2_{adj}	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบปรับแก้
b	แทน	น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ
F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ
t	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบที

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนจากแบบสอบถามวัดปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย และแบบสอบถามการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
3. คำนำนัยสำคัญของปัจจัยแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

วิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เจตคติต่ออาชีพครู ภาวะผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และความเครียด ของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ย ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยและการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	n	K	M	S	S_x	การแปลความหมาย
เจตคติต่ออาชีพครู (X_1)	14	70	64.00	5.37	.26	มากที่สุด
ภาวะผู้นำ (X_2)	12	60	47.24	7.75	.37	มาก
การสนับสนุนทางสังคม (X_3)	14	70	55.08	8.12	.39	มาก
ความเครียด (X_4)	9	45	26.68	5.08	.24	น้อย
การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (Y)	50	250	211.00	20.72	.99	มาก

จากตาราง 4 พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก ($M=211.00$) และครูมีเจตคติต่ออาชีพครูในระดับมาก ($M=64.00$) ส่วนผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($M=47.24$) ครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับมาก ($M=55.08$) และครูมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ($M=26.68$)

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแบบสอบถามแต่ละฉบับ พบว่า ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด แสดงว่ามีการกระจายของคะแนนมากที่สุด รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคม ภาวะผู้นำ เจตคติต่ออาชีพครู ส่วนความเครียดมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงว่ามีการกระจายของคะแนนน้อยที่สุด โดยมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 20.72, 8.12, 7.75, 5.73 และ 5.08 ตามลำดับ

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ย พบว่า ปัจจัยแต่ละปัจจัยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง .24 ถึง .39 สำหรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าเท่ากับ .99

2. การวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

2.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยแต่ละปัจจัยกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรอิสระได้แก่ เจตคติต่ออาชีพครู (X_1) ภาวะผู้นำ (X_2) การสนับสนุนทางสังคม (X_3) ความเครียด (X_4) กับ การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (Y) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y
X ₁ (เจตคติต่ออาชีพครู)	1.00	.500**	.472**	.133**	.386**
X ₂ (ภาวะผู้นำ)		1.00	.738**	.233**	.263**
X ₃ (การสนับสนุนทางสังคม)			1.00	.185**	.209**
X ₄ (ความเครียด)				1.00	.260**
Y (การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู)					1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย เจตคติต่ออาชีพครู (X₁), ภาวะผู้นำ (X₂), การสนับสนุนทางสังคม (X₃), ความเครียด (X₄) กับ การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (Y) มีค่าอยู่ระหว่าง .209 ถึง .386 ซึ่งพบว่าตัวแปรทุกตัว มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยที่ตัวแปรด้านเจตคติต่ออาชีพครู (X₁) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (Y) สูงสุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .386 รองลงมาคือปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X₂) ปัจจัยด้านความเครียด (X₄) และ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม (X₃) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .263, .260 และ .209 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวมีค่าอยู่ระหว่าง .133 ถึง .738 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือภาวะผู้นำ (X₂) กับ การสนับสนุนทางสังคม (X₃) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .738 และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ เจตคติต่ออาชีพครู (X₁) กับ ความเครียด (X₄) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .133 และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าตัวแปรปัจจัยสัมพันธ์

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปร มาทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) โดยการทดสอบจากค่า Tolerance ของตัวแปรปัจจัยตัวใดที่มีค่าน้อยจนเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าตัวแปรปัจจัยตัวนั้น มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยตัวอื่นมาก และทดสอบค่า VIF (Variance Inflation Factor) ซึ่งหากพบว่าค่า VIF มีค่าเกินกว่า 10 ถือว่าตัวแปรปัจจัยนั้น มีความสัมพันธ์กัน หรือเกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ค่า Tolerance และ VIF เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย

ตัวแปร	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X ₁ (เจตคติต่ออาชีพครู)	.73	1.38
X ₂ (ภาวะผู้นำ)	.42	2.40
X ₃ (การสนับสนุนทางสังคม)	.44	2.26
X ₄ (ความเครียด)	.95	1.06

จากตาราง 6 พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปร มีค่าตั้งแต่ .42 ถึง .95 ซึ่งตัวแปรปัจจัย ภาวะผู้นำมีค่าน้อยที่สุดคือ .42 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยอื่นมากที่สุด รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคม ซึ่งมีค่า Tolerance เท่ากับ .44 ส่วนตัวแปรปัจจัยเจตคติต่ออาชีพครู และ ความเครียด มีค่า Tolerance เท่ากับ .73 และ .95 ซึ่งมีค่าสูง แสดงว่าตัวแปรปัจจัยทั้ง 2 ตัวแปรนี้ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยตัวอื่นน้อย และเมื่อพิจารณาค่า VIF พบว่า แต่ละตัวแปรมีค่าเท่ากับ 1.06 ถึง 2.40 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปรนั้น มีความสัมพันธ์กันน้อย ซึ่งผลจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ที่ได้จากค่า Tolerance และ VIF ยังให้ผลสอดคล้องกัน ถือว่าตัวแปรปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 4 ตัวแปรนี้ไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณต่อไป

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยแต่ละปัจจัยกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้เป็นการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ ซึ่งหาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยแต่ละตัวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู หาค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยการใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
Regression	4	36720.644	9180.161	26.356**	.000
Residual	432	150473.356	348.318		
Total	436	187194.000			
$R = .443 \quad R^2 = .196$					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย เจตคติต่ออาชีพครู (X_1) ภาวะผู้นำ (X_2) การสนับสนุนทางสังคม (X_3) และ ความเครียด (X_4) กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (Y) มีค่าเท่ากับ .443 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าเท่ากับ .196 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูได้ร้อยละ 19.6

3. คำนำนัยสำคัญของตัวแปรปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ต่อจากตารางที่ 5 โดยทำการวิเคราะห์หาคำนำนัยสำคัญของตัวแปรปัจจัยแต่ละด้านทั้งค่า b , β , และ SE_b และทำการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าำนำนัยสำคัญของตัวแปรปัจจัยโดยใช้ค่า (t-test) ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยแต่ละด้าน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์
มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	β	b	SE _b	t
เจตคติต่ออาชีพครู (X_1)	.342	1.321	.195	6.759**
ภาวะผู้นำ (X_2)	.081	.215	.178	1.208
การสนับสนุนทางสังคม (X_3)	-.049	-.126	.166	-.762
ความเครียด (X_4)	.205	.836	.181	4.614**
$R = .443 \quad R^2 = .196 \quad R^2_{adj} = .189 \quad F = 26.356^{**}$				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าเท่ากับ .443 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 26.356, p < 0.01$) มีความผันแปรร่วมกันร้อยละ 19.60 แสดงว่า เจตคติต่ออาชีพครู (X_1) ภาวะผู้นำ (X_2) การสนับสนุนทางสังคม (X_3) และ ความเครียด (X_4) ส่งผลร่วมกันต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (Y) ร้อยละ 19.60

เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรปัจจัย เจตคติต่ออาชีพครู (X_1) และ ความเครียด (X_4) ส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .342 และ .205 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_2) และ การสนับสนุนทางสังคม (X_3) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อหาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีสมมติฐานของการวิจัย คือ ปัจจัยบางประการ ได้แก่ เจตคติต่ออาชีพครู ภาวะผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม ความเครียด มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร และมีความน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตวิภาวดี ปีการศึกษา 2551 ซึ่งมีจำนวนครูทั้งหมด 437 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 5 ฉบับ โดยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 1 ฉบับ คือ ฉบับที่ 5 แบบสอบถามการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .40 - .77 มีค่าความเชื่อมั่น .96 และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น 4 ฉบับ ประกอบด้วย ฉบับที่ 1 แบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพครู 14 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .97 ฉบับที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำ 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .96 ฉบับที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม 14 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .97 และฉบับที่ 4 แบบสอบถามความเครียด 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .97 การดำเนินการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้กับข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่วางแผนไว้มากกว่าร้อยละ 20 ซึ่งผู้วิจัยใช้เวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 - 15 มีนาคม 2552 หลังจากได้รับแบบสอบถามคืน ได้ทำการคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่ตอบสมบูรณ์จำนวนจริง 437 ฉบับ

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติพื้นฐานและการประมาณค่าเฉลี่ยประชากรของคะแนนจากแบบสอบถามทุกฉบับ วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู และทำการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ค่า F - test และวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และทำการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ค่า t - test

สรุปผลการวิจัย

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย เจตคติต่ออาชีพครู ภาวะผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และ ความเครียด มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .133 - .738

ตัวแปรปัจจัยเจตคติต่ออาชีพครู ภาวะผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และ ความเครียด มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .209 - .386

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .443 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เท่ากับ .196 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่ออาชีพครู ภาวะผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และ ความเครียด ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูได้ร้อยละ 19.6

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยแต่ละปัจจัย กับ การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า เจตคติต่ออาชีพครู และความเครียด ส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .342 และ .205 ตามลำดับ โดยเจตคติต่ออาชีพครู ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูสูงที่สุด และรองลงมาคือความเครียด ส่วนภาวะผู้นำ และการสนับสนุนทางสังคม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย เจตคติต่ออาชีพครู ภาวะผู้นำ

การสนับสนุนทางสังคม และความเครียด กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าเท่ากับ .443 โดยทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูได้ร้อยละ 19.60 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยบางประการ ได้แก่ เจตคติต่ออาชีพครู ภาวะผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม ความเครียด มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ซึ่งจากการพิจารณาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรเจตคติต่ออาชีพครู เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูได้แสดงพฤติกรรมออกมาว่าชอบและพอใจในการปฏิบัติการสอน การที่ครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่ออาชีพเป็นอย่างมาก เพราะถ้าครูมีความรู้สึกนึกคิดอย่างไรก็จะทำตามความรู้สึกนึกคิดนั้น คนที่จะประกอบอาชีพครูจึงควรเป็นบุคคลที่มีความศรัทธาในอาชีพครู มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ เพราะคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ เป็นสิ่งที่ครูทุกคนต้องยึดถือและปฏิบัติ (กิตติพันธ์ รุจิรกุล. 2540: 91) และเพื่อที่จะทำให้การประกอบอาชีพครูเป็นไปด้วยความเต็มใจ ครูจึงเป็นบุคคลที่สังคมคาดหวังว่าต้องเป็นคนดี มีคุณลักษณะที่เปี่ยมล้นไปด้วยเมตตา กรุณา มีคุณธรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ และเป็นประชาธิปไตย การที่ครูจะทำหน้าที่ได้ดีจึงต้องมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครูก่อน (อุบล วรรณพาด. 2544: 3)

ส่วนภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ ผู้นำซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่างๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541: 167) และการที่ผู้นำขององค์การใช้อิทธิพลต่างๆเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อิทธิพลดังกล่าวอาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบหรือทางใดทางหนึ่ง (สมคิด บางโม. 2545: 228) อีกทั้งผู้นำยังเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่บังคับบัญชา สั่งการ รวบรวมความต้องการประสานความคิดของสมาชิกเข้าด้วยกัน ผู้นำมีส่วนช่วยให้องค์การกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานและดำเนินการจนบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น (พยอม วงศ์สารศรี. 2545: 244)

การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่เหมาะสมแล้ว ครูก็น่าจะปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูได้ดี อันจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน สถานศึกษา รวมไปถึงองค์กรทางการศึกษาต่อไปอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ เพนเดอร์ (หัตยา มัทยาท. 2541: 24; อ้างอิงจาก Pender.1987: 32 – 33) เป็นแนวคิดที่ถูกกล่าวว่าเป็นหัวใจที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต (Rowe and Kahn. 1998: 214 – 216) เพราะการสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อขวัญและกำลังใจ รวมถึงความรู้สึกว่ามีชีวิตที่ดีด้วย ซึ่งแนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมว่ามาจากบุคคลที่จัดแบ่งกลุ่มในระบบการสนับสนุนทางสังคม 5 ระบบ คือ

1. ระบบการสนับสนุนตามธรรมชาติ ได้แก่ ครอบครัว ญาติพี่น้อง ซึ่งมีความสำคัญมากที่สุด
2. ระบบการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน เป็นการสนับสนุนที่บุคคลได้รับจากผู้มีประสบการณ์ ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตได้เป็นอย่างดี
3. ระบบสนับสนุนทางศาสนาหรือแหล่งอุปถัมภ์ต่างๆ จะช่วยให้บุคคลได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความเชื่อ ค่านิยมเกี่ยวกับวิถีการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
4. ระบบการสนับสนุนจากกลุ่มวิชาชีพด้านสุขภาพ ถือเป็นแหล่งสนับสนุนแห่งแรกที่ทำให้การช่วยเหลือบุคคลเมื่อการสนับสนุนที่บุคคลได้รับจากครอบครัวหรือกลุ่มเพื่อนไม่เพียงพอ และ
5. ระบบการสนับสนุนจากกลุ่มวิชาชีพอื่นๆ เป็นการสนับสนุนจากกลุ่มที่เป็นสื่อกลางที่ช่วยให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ในทางส่งเสริมให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่างๆ ในชีวิตได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของบราวน์ที่แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน คือ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนเชิงรูปธรรม และการสนับสนุนด้านข่าวสารข้อมูล ซึ่งบุคคลควรจะได้รับ การสนับสนุนทางสังคม เพื่อทำให้มนุษย์มีกำลังใจ มีอารมณ์ที่มั่นคง ส่งเสริมให้การต่อสู้ปัญหาของมนุษย์ดีขึ้น สามารถช่วยลดความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงานได้

ความเครียด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูมีภาระงานสอนที่มากขึ้นแล้วยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนกำลังเสื่อมถอยลง ครูกับนักเรียนกลายเป็นผู้ให้บริการกับผู้รับบริการ หากครูสอนไม่ดีก็อาจจะถูกลูกศิษย์ฟ้องร้องได้ (จรัส สุวรรณเวลา. 2546: 8) ทำให้ครูมีความเครียดจากการทำงาน และครูมีความเครียดในหน้าที่ค่อนข้างสูงไม่ว่าจะมาจากด้านการสอนหรือสภาวะการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาครูที่มีภาระรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่แตกต่างกันจะมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และความเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกไม่สบายใจ อึดอัด กังวลใจ ห่อใจ รำคาญใจ ไม่แน่ใจ ไม่มีความสุข หงุดหงิด เบื่อหน่ายในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนทั้งอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานด้วย (นักรบ หมี่แสน. 2542: 5)

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา วิเวโก (2548: 65 – 67) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียดทางด้านร่างกายและความเครียดทางด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความพอใจในงาน ด้านปริมาณงาน และ คุณภาพของงาน

2. คำนำน้หนักความสำคัญของปัจจัยแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ปรากฏว่า น้ำหนักความสำคัญของ เจตคติต่ออาชีพครูมีค่าสูงสุด ($\beta = .342$) และความเครียด มีค่าน้ำหนักความสำคัญ ($\beta = .205$) โดยทั้งสองปัจจัยส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า คำนำน้หนักความสำคัญของปัจจัยบางประการอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

การที่เจตคติต่ออาชีพครูส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูมีความรู้ความเข้าใจและความเชื่อต่อเป้าหมายของอาชีพครูได้เป็นอย่างดี ทำให้มีความรู้สึกหรือความเชื่อที่ดีต่ออาชีพครู เมื่อมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพครูแล้วก็สามารถทำให้ครูไปถึงจุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้ได้ นั่นคือการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อาชีพครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการสอนเป็นหลัก เมื่อครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ก็ยิ่งเป็นแรงผลักดันให้ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด เพราะผลที่ได้นั่นคือนักเรียนของครู ซึ่งจะส่งผลสะท้อนถึงความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับถวิล มาตรฐาน (2542: 2) ได้กล่าวไว้ว่า “ในการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพการสอนของครู กล่าวคือ ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีการพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ มีเจตคติที่ดี และมีพฤติกรรมการสอนที่พึงประสงค์ เพราะสิ่งที่สำคัญดังกล่าว มีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากจะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ”

การที่ความเครียด ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ความเครียดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนั้นเกิดขึ้นได้ 2 แบบ คือ ความเครียดทางบวก ซึ่งเป็นความเครียดที่ดี เป็นความเครียดที่ทำให้เกิดความสุข สามารถทำงานให้เสร็จทันเวลา ยังผลให้ได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง และอีกทางหนึ่งคือความเครียดทางลบเป็นความเครียดที่ไม่ดี ทำให้เกิดทุกข์ เกิดการเจ็บป่วย และผิดหวังในหน้าที่การงาน ทำให้ผลของการปฏิบัติงานนั้นต่ำลงไปด้วย (ธร สุนทรายุทธ. 2551: 270; อ้างอิงจาก Dubrin. 1990: 173) สอดคล้องกับทฤษฎีของความเครียดเชิงตอบสนอง (Response – oriented theories)

ที่เกิดจากแนวคิดของเซเย (จ้างลอง ดิษยวณิข และพริ้มเพราะ ดิษยวณิข. 2545: 5 – 15) ที่กล่าวว่า ความเครียดเป็นการตอบสนองที่ไม่จำเพาะเจาะจงที่มีต่อร่างกาย ไม่ว่าจะทางใดก็ตาม เซเยเชื่อว่าการตอบสนองต่อความเครียดทางสรีรวิทยา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับชนิดของสิ่งเร้า แต่ขึ้นอยู่กับ การตอบสนอง ไม่ว่าจะสิ่งเร้าจะเป็นชนิดใดก็ตาม แต่การตอบสนองนั้นจะเหมือนสิ่งที่แตกต่างกัน นั่นคือ ความแตกต่างของระดับของการตอบสนอง ซึ่งขึ้นอยู่กับปริมาณของความตึงเครียดในการปรับตัว ดังนั้นสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดอาจจะเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความพอใจ หรือความไม่พอใจ ยิ่งสภาวะปัจจุบันที่ครูต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านส่วนตัว สังคม การงาน การปฏิรูประบบราชการ ความเครียดในแง่การปรับตัว ซึ่งเป็นการปรับตัวจากสิ่งรบกวน การเกิดโรคทางกาย และพยาธิสภาพทางจิตใจ จำเป็นสำหรับการเจริญเติบโตและการพัฒนาทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความเครียดในระดับนี้จะช่วยกระตุ้นให้เราทำงาน แก้ปัญหา คิดสร้างสรรค์ และเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองแต่ถ้าภาวะของความเครียดนี้เป็นภาวะที่บุคคลอยู่ภายใต้ความกดดันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้เขาต้องปรับตัวทั้งทางร่างกายและจิตใจ (สุคนธ์พันธุ์ วีรวรรณ. 2548: 29)

ภาวะผู้นำ และการสนับสนุนทางสังคม ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สัมพันธภาพและบรรยากาศที่ดีในโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน (วิภาวรรณ ชุ่ม เพ็ญสุขสันต์. 2543: 171 – 179) หรือครูมีความพึงพอใจที่เกิดจากแรงจูงใจต่างๆ ซึ่งครูก็อาจจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระดมกำลังผลิตผลงานอันจะเป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นในการทำงานได้ตามหลักทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow. 1970: 225 – 236) ได้กล่าวเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจ หรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายใน ตามความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการด้านมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด และการที่ครูรู้สึกว่าเขาสามารถทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสังคมหรือสิ่งแวดล้อมใดๆ การปฏิบัติงานของครูไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนทางสังคม ครูสามารถปฏิบัติงานทุกอย่างได้ด้วยตัวครูเอง การได้รับการสนับสนุนทางสังคมเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่จะกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดี และเนื่องด้วยปัจจุบันสภาพสังคมเราเอื้อต่อการเป็นปัจเจกชนมากขึ้น ซึ่งอาจจะทำให้ครูคิดว่า การปฏิบัติงานของตนเองดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับตัวบุคคลนั่นเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของยีนยง ใจดี (2537: 301) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือ เจตคติต่ออาชีพครู และ ความเครียด ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการที่จะส่งเสริมให้ครูมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเพิ่มมากขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

เจตคติต่ออาชีพครู องค์กรทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือแม้แตผู้บังคับบัญชา ควรมีการส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพครูให้มากยิ่งขึ้น ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในความเป็นครู โดยการจัดสวัสดิการต่างๆ การให้รางวัล คำชื่นชม สนับสนุนครูด้านต่างๆ ให้ครูมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น การจัดกิจกรรมหรือการเสริมแรงกระตุ้นในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครู

ความเครียดในการทำงานนั้นองค์กรทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดและตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล มอบหมายงานให้สอดคล้องและมีความเหมาะสมต่อบุคคลรวมถึงระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสมด้วยเช่นกัน ผู้บังคับบัญชาควรจัดกิจกรรม ให้ครูได้มีการผ่อนคลาย เช่น การจัดศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรปัจจัยอื่นๆ เช่น เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและวางแผนในการจัดสรรทรัพยากรบุคคลต่อไป

2.2 ควรสำรวจการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยการศึกษาตัวแปรปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยนี้ กับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ครูในสังกัดอื่นหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพให้เหมาะสม เพราะการศึกษาวิจัยจากกลุ่มประชากรที่แตกต่างกันออกไป ตลอดจนตัวแปรปัจจัยต่างๆ ที่นอกเหนือจากงานวิจัยนี้ จะทำให้เราทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ให้มีแนวทางในการพัฒนา วางแผนจัดระบบองค์กรให้เข้มแข็งและแก้ปัญหาในงานด้านบุคลากรต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ กอบกุลชัย. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างเชาว์อารมณ์ ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กรมสุขภาพจิต. (2546). *ความเครียดของคนไทย : การศึกษาระดับชาติปี 2546*. นนทบุรี : กระทรวงสาธารณสุข.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*, ราชกิจจานุเบกษา. กรุงเทพฯ: *พริกหวานกราฟฟิค*.
- กิติมา ปรีดีลภ. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: *ธนาคารพิมพ์*.
- กิตติพันธ์ รุจิกรกุล. (พฤศจิกายน 2539 – มีนาคม 2540). คุณธรรม จรรยาบรรณและจริยธรรมในการประกอบอาชีพครู. *สีมาจารย์* 11(12): 91.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2530). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บำรุงสาส์น.
- กระทรวงศึกษาธิการ(1). (2540). *การประเมินผลการดำเนินงานโครงการคุรุทายาท (พ.ศ.2535-2539)*. กรุงเทพฯ: กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงฯ.
- เกษรา ชัยรังษีเลิศ. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคมทัศนคติต่องาน และภาวะผู้นำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- งามตา วนินทานนท์. (2535). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- งามพัทตร์ เจริญวัย. (2542). *การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- จรัส สุวรรณเวลา. (2546). *ปาฐกถาเรื่อง ความเครียดกำลังทำลายสังคมไทย. การประชุมทางวิชาการครั้งที่ 2 วิถุคความเครียดของสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยวิทยาศาสตร์จิตวิทยา ตะวันออก – ตะวันตก คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำลอง ดิษยวณิช และพริ้มเพรา ดิษยวณิช. (2545). *ความเครียด ความวิตกกังวลและสุขภาพ*. เชียงใหม่: โครงการตำราคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ไจนวนล พรหมมณี. (2550). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชงศ์ วงษ์ขัน. (2508). *รายงานการวิจัยเรื่อง การติดตามคุณภาพและประสิทธิภาพของแบบประเมินตนเองสำหรับครูมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชม ภูมิภาค. (2516). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชัยนาถ นาคบุปผา. (2529). พื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ, *คุรุปริทัศน์*. 11: 54-58; สิงหาคม.
- ชนินทร์ เกตุขำ. (2532). *ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้แรงจูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชุติมา บุรณนิต. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม ความมีคุณค่าในตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม กับระดับความสุขสมบุรณ์ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (1). (ม.ป.ป.). *ทัศนคติต่อการสอบสัมภาษณ์เพื่อเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี : ไทเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2518). *อิทธิพลของสังคมต่อทัศนคติของวัยรุ่น*. กรุงเทพฯ : สถาบันระหว่างชาติสำหรับการค้นคว้าเรื่องเด็ก.
- ดามพวรรณ แซ่มซ้าย. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม กับความสามารถในการปฏิบัติพัฒนกิจของข้าราชการบำนาญในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ (การพยาบาลครอบครัว). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ดารณี พานทอง. (2536: 84-97). *ทฤษฎีแรงจูงใจ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการหลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์. ถ่ายเอกสาร.
- ถวิล มาตรเลี่ยม. (2542, สิงหาคม). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. *วิทยาสาร*. 98(5): 2.

- ถวิล ธาราโกชน. (2524). จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- ทรรศนะ ใจชุ่มชื่น. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์การแบบการนำชีวิตตน
พฤติกรรมการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงาน
อุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญา วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพย์วรรณ ฐปหอม. (2547). ปัญหาในการปฏิบัติงานปฏิรูปการศึกษา และลักษณะชีวสังคมที่ส่งผล
ต่อความเครียดของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาญจนบุรี เขต3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เทพปรานี ศิริวิทยารักษ์. (2535). การศึกษาปัญหาและทัศนคติต่อการเรียนการสอนวิชาประวัติ
ศาสตร์ ส 605 ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2544 ของครูและ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. ชลบุรี:
ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ธิดา ลูติพานิชยางกูร. (2550). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความมั่นคงทางอารมณ์และความสามารถ
ในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตพื้นที่
การศึกษากทม. เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธรรมวงศ์ สุลิยะวงศ์. (2547). การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดแผนก
ศึกษาแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(การวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น). สุรินทร์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
ถ่ายเอกสาร.
- ธีระศักดิ์ อัครบวร. (2542). ความเป็นครู. สำนักวิทยบริการ. คณะครุศาสตร์ : สถาบันราชภัฏภูเก็ต.
- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ระดับจริยธรรมทางธุรกิจ
กับระดับความเครียดของผู้ประกอบธุรกิจขนาดย่อมและขนาดกลาง. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://kc.hri.tu.ac.th>. วันสืบค้น 19 เมษายน 2551.
- นรินทร์ เทียงเจริญ. (2543). เจตคติต่ออาชีพครูของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดกรมสามัญ
ศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีสไตล์การเรียนรู้ต่างกัน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

- นรินทร์ อามาศย์. (2538). *บทบาทของผู้บริหารการศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นักรบ หมี่แสน. (2542). *การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานบริการลูกค้าบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นัชร ลับบัวงาม. (2540). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู การสนับสนุนทางสังคม การบรรลุนตามขั้นพัฒนาการ และพฤติกรรมพลเมืองดีของวัยเด็กตอนกลางในภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญศรี ชัยชิตามร. (2533). *สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยอาการหนักโรงพยาบาลของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์. (2545). *การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปานแก้ว จันทราชัยโชติ. (2540). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู การสนับสนุนทางสังคม การบรรลุนตามขั้นพัฒนาการและพฤติกรรมพลเมืองดีของวัยรุ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). *ทัศนคติ – การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์.
- ประไพ เจนคง. (2541). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู การสนับสนุนทางสังคมการบรรลุนตามขั้นพัฒนาการ และพฤติกรรมพลเมืองดีของวัยเด็กตอนกลางในภาคตะวันตก*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ประเวศ ะสี. (2542). *แนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

ปิยะมาศ ดาราพาณิชย์. (2545). การศึกษาอัตราตอบกลับและความจริงใจในการตอบแบบสอบถาม
วัดเจตคติต่ออาชีพครูของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.

(จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ่ายเอกสาร.

ผอบเขียว วงศ์ภักดี. (2537). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคาร
พาณิชย์ไทย. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์.

พรทิพย์ ยุกต์ตานนท์. (2541). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู การสนับสนุนทาง
สังคม การบรรลุนานตามขั้นพัฒนาการ และพฤติกรรมพลเมืองดีของวัยเด็กตอนกลางใน
ภาคใต้. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

พรทิพย์ อรุณทอง. (2541). การศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษากรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตาม
เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2526). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

พรรณณี ช. เจริญจิต. (2545). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

เพทาย ทองมหา. (2534,กรกฎาคม). ที่นี้ครูมาตรฐาน. *ข่าวครูสภา* 16(5) : 15 – 18.

เพิ่มวุฒิ บุปผามาตะนัง. (2543). ครูไทยในสหัสวรรษใหม่. *วารสารข้าราชการครู*. 20(3): 43 – 46.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2549,มีนาคม). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของนิสิตสตรระดับปริญญาโท สาขาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารศึกษาศาสตร์*. (17): 63 –74.

ภิญโญ สาร. (2526). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: องค์การค้าคุรุสภา.

มยุรี ศรีชัย. (2538). เทคนิคการสัมภาษณ์ตัวอย่าง. กรุงเทพฯ: วี.เจ.พรินติ้ง.

มานิกา พระแท่น. (2539). การศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการให้การพยาบาลของนักศึกษา
ชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.
ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ยุพา อุดมศักดิ์. (2515). *การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา การพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนประถมศึกษา*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ วท.ด.(พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2536). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สุวิริยสาสน์, ----- (2540). *สถิติวิทยาทางการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวิริยสาสน์, ----- (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สุวิริยสาสน์,
- ลาวัลย์ พร้อมสุข. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานมินิแบ(ประเทศไทย)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2538). *บทบาทของครูชุดปฏิบัติการศึกษา*. เอกสารสรุปการบรรยายการอบรมครู: วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2544). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วัลภา พัดเป็ย. (2539). *ทัศนะต่อวิชาชีพครูของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัลภา สบายยิ่ง.มล. (2542). *ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายโดยตรง*. ปรินญาณินพนธ์ วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ศิริกุล เกรียงไกร. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริการลูกค้า บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์เซอร์วิส จำกัด(มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อผู้นำ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สงวน อินท๊ะจวง. (2529). *ความต้องการและปัญหาในการพัฒนาครูประถมศึกษาตามทฤษฎีบทครูประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมเกียรติ กาญจนหงส์. (2544). *การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2543*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สมโภชน์ ชมแสงจันทร์. (2540). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมาน รังสิโยภุชญ์. (2541). *การปฏิรูปภาคราชการ: แนวคิดและยุทธศาสตร์กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. สำนักงาน ปลัดกระทรวง.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). *รายงานการวิจัย การประเมินคุณภาพ ประสิทธิภาพการศึกษา เขตการศึกษา 7*. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. *สำนักนายกรัฐมนตรี*. (2543). *มาตรฐานเพื่อการประเมิน เพื่อประเมินคุณภาพภายนอก*. สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา แห่งชาติ. กรุงเทพฯ: *วิธีชี้คอมมิวนิเคชั่น*.
- (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: *คุรุสภาลาดพร้าว*.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549)*. กรุงเทพฯ: *สำนักงานฯ*.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: คุรุสภา
ลาดพร้าว.

สุชาดา คำสุชาติ. (2536). แรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลางสังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
ถ่ายเอกสาร.

สุญารินทร์ สิทธิวงศ์. (2544). ความเครียดในบทบาทหน้าที่ครูและการให้คุณค่าในงานของครู
กลุ่มโรงเรียนนางแดด สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองบัวแดง จังหวัด
ชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การแนะแนวและให้คำปรึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

สุพรรณา ประทุมวัน. (2544). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุพรรณิกา พึ่งทอง. (2541). การศึกษาความต้องการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการ
ปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด เขตการศึกษา 12. ปรินูญานิพนธ์
กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

อภิชาติ พูนศิริ. (2544). การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาลเมือง
นครพนม. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

อาตีก๊ะ จรัสศาสน. (2547). ภาวะผู้นำสตรีจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อารีรัตน์ หิรัญโร. (2531). แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อารี รังสิโยกฤษฎ์. (2513). เปรียบเทียบทัศนคติต่ออาชีพครูของนักเรียนฝึกหัดครู ป.กศ. และ ป.ป.
ปีการศึกษา 2512. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยวิชาการ
ศึกษาประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- อุบล วรรณพาด. (2544). *เจตคติต่ออาชีพครูของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด*
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
 ถ่ายเอกสาร.
- Bandura. A. (1986). *Social Foundation of Thought and Action*. Angle wood Cliffs, New
 Jersey:Prentice-Hall.
- (1977a). *Social Learning Theory*. Angle wood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Bezt, N.E. (1992). "Counseling Uses of Career self-Efficacy Theory", *The Career*
Development Quarterly. 41(1) : 22-26.
- Becker, Howard S. (1960,July). "Notes on the Concept of Commitment", *The American*
Journal of Sociology. 66(1) : 32-40.
- Benjamin,H.G. (1985). *Social Support Strategies*. California : SAGE Publications, Inc.
- Borman, W.C.& Motowidlo, S. J. 1993. *Expanding the criterion domain to include elements*
Of contextual performance. In N. Schmitt & W.C. Borman(Eds.), *Personality*
selection(pp.71-98). San Francisco : Jossey-Bass.
- Brown, M,A. (1986;January). Social support during pregnancy. A unidimensional or
 Multimationalconstruct, *Nursing Research*. 22: 49.
- English, Horance B.& English, Ava C. (1968). *A Comprehensive Dictionary of Psychological*
And Psychoanalytical Teems, 9th ed. New York : Devid Heckay.
- Hausman and others. (1976). *Motivating teachers to Improve Instruction*.
 New York:The McGraw-Hill Companies. 338-341.
- Hertzberg. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- House, James S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Massachusettes :
 Addision – Wesley.
- Jahad, F.F. (1995). *A Descriptive examination of teachers' perceived job satisfaction and*
Organizational citizenship behaviors a cross four Leadership styles of Pricipal
Styles of Principal. Digital Dissertation : North Carolina State University.
- Kahn, R.L. (1979). *Aging and Social Support. Aging from Birth to Death : Interdisciplinary*
Perspectives. M.W.Riley Boulder, CO: West view Press.

- Kerlinger, F.N. and Pedhazur, E.J. (1973). *Multiple Regression Behavioral Research*.
New York : Winston.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. M.D. Dunnette (Ed), Rand-McNally: Chicago. 1297-1349.
- Nigro, Kirk A. Developing Confidence and self-Motivation in Teacher : The Role of the Administrator. (CD-ROM). New York : Caselle, 1994. Available : ERIC (1985-December, 1997)
- Organ, D.W., W.C. Hammer. (1982). *Organizational Applied Psychological Approach*.
United States of America : Business Publication. Inc.
- Pander, N.J. (1982). *Health promotion in nursing practice*. Norwalk : Appleton century Croft.
- Pedhazur, E.J. (1997). *Multiple Regression In Behavioral Research*. New York : Holt Rinehart And Winston.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือ
ที่ใช้ในการวิจัยจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง 9 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู

ข้อที่	IOC	การพิจารณา	ข้อที่	IOC	การพิจารณา
1	1.0	คัดเลือกไว้	16	0.6	คัดเลือกไว้
2	1.0	คัดเลือกไว้	17	0.8	คัดเลือกไว้
3	0.4	ตัดทิ้ง	18	1.0	คัดเลือกไว้
4	0.6	คัดเลือกไว้	19	0.8	คัดเลือกไว้
5	0.8	คัดเลือกไว้	20	0.6	คัดเลือกไว้
6	0.6	คัดเลือกไว้	21	0.8	คัดเลือกไว้
7	1.0	คัดเลือกไว้	22	1.0	คัดเลือกไว้
8	1.0	คัดเลือกไว้	23	1.0	คัดเลือกไว้
9	0.8	คัดเลือกไว้	24	0.8	คัดเลือกไว้
10	1.0	คัดเลือกไว้	25	0.4	ตัดทิ้ง
11	0.4	ตัดทิ้ง			
12	1.0	คัดเลือกไว้			
13	0.6	คัดเลือกไว้			
14	0.6	คัดเลือกไว้			
15	0.8	คัดเลือกไว้			

ตาราง 10 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำ

ข้อที่	IOC	การพิจารณา	ข้อที่	IOC	การพิจารณา
1	1.0	คัดเลือกไว้	16	0.2	ตัดทิ้ง
2	1.0	คัดเลือกไว้	17	1.0	คัดเลือกไว้
3	0.8	คัดเลือกไว้	18	0.4	ตัดทิ้ง
4	0.6	คัดเลือกไว้	19	0.8	คัดเลือกไว้
5	0.8	คัดเลือกไว้	20	0.6	คัดเลือกไว้
6	0.2	ตัดทิ้ง	21	0.2	ตัดทิ้ง
7	0.6	คัดเลือกไว้	22	0.6	คัดเลือกไว้
8	0.8	คัดเลือกไว้	23	0.8	คัดเลือกไว้
9	0.8	คัดเลือกไว้	24	0.6	คัดเลือกไว้
10	0.6	คัดเลือกไว้	25	1.0	คัดเลือกไว้
11	0.8	คัดเลือกไว้			
12	0.2	ตัดทิ้ง			
13	1.0	คัดเลือกไว้			
14	0.8	คัดเลือกไว้			
15	0.6	คัดเลือกไว้			

ตาราง 11 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม

ข้อที่	IOC	การพิจารณา	ข้อที่	IOC	การพิจารณา
1	0.8	คัดเลือกไว้	16	0.4	ตัดทิ้ง
2	1.0	คัดเลือกไว้	17	0.4	ตัดทิ้ง
3	1.0	คัดเลือกไว้	18	1.0	คัดเลือกไว้
4	0.8	คัดเลือกไว้	19	0.8	คัดเลือกไว้
5	0.8	คัดเลือกไว้	20	0.2	ตัดทิ้ง
6	0.8	คัดเลือกไว้	21	0.8	คัดเลือกไว้
7	1.0	คัดเลือกไว้	22	0.2	ตัดทิ้ง
8	1.0	คัดเลือกไว้	23	1.0	คัดเลือกไว้
9	1.0	คัดเลือกไว้	24	0.2	ตัดทิ้ง
10	0.6	คัดเลือกไว้	25	0.8	คัดเลือกไว้
11	0.6	คัดเลือกไว้			
12	0.4	ตัดทิ้ง			
13	0.8	คัดเลือกไว้			
14	1.0	คัดเลือกไว้			
15	1.0	คัดเลือกไว้			

ตาราง 12 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดความเครียด

ข้อที่	IOC	การพิจารณา	ข้อที่	IOC	การพิจารณา
1	0.4	ตัดทิ้ง	16	1.0	คัดเลือกไว้
2	1.0	คัดเลือกไว้	17	1.0	คัดเลือกไว้
3	1.0	คัดเลือกไว้	18	0.6	คัดเลือกไว้
4	0.8	คัดเลือกไว้	19	0.2	ตัดทิ้ง
5	0.6	คัดเลือกไว้	20	0.4	ตัดทิ้ง
6	0.2	ตัดทิ้ง	21	0.8	คัดเลือกไว้
7	0.8	คัดเลือกไว้	22	1.0	คัดเลือกไว้
8	1.0	คัดเลือกไว้	23	0.6	คัดเลือกไว้
9	1.0	คัดเลือกไว้	24	0.4	ตัดทิ้ง
10	1.0	คัดเลือกไว้	25	0.2	ตัดทิ้ง
11	0.8	คัดเลือกไว้			
12	0.8	คัดเลือกไว้			
13	1.0	คัดเลือกไว้			
14	0.2	ตัดทิ้ง			
15	0.4	ตัดทิ้ง			

ตาราง 13 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน
วิชาชีพครู

ข้อที่	IOC	การพิจารณา	ข้อที่	IOC	การพิจารณา
1	0.8	คัดเลือกไว้	36	0.8	คัดเลือกไว้
2	1.0	คัดเลือกไว้	37	0.8	คัดเลือกไว้
3	1.0	คัดเลือกไว้	38	1.0	คัดเลือกไว้
4	0.6	คัดเลือกไว้	39	0.4	ตัดทิ้ง
5	0.4	ตัดทิ้ง	40	0.8	คัดเลือกไว้
6	0.6	คัดเลือกไว้	41	1.0	คัดเลือกไว้
7	0.8	คัดเลือกไว้	42	1.0	คัดเลือกไว้
8	0.8	คัดเลือกไว้	43	0.4	ตัดทิ้ง
9	0.4	ตัดทิ้ง	44	0.6	คัดเลือกไว้
10	1.0	คัดเลือกไว้	45	0.6	คัดเลือกไว้
11	0.8	คัดเลือกไว้	46	0.8	คัดเลือกไว้
12	0.6	คัดเลือกไว้	47	0.6	คัดเลือกไว้
13	0.8	คัดเลือกไว้	48	1.0	คัดเลือกไว้
14	1.0	คัดเลือกไว้	49	1.0	คัดเลือกไว้
15	1.0	คัดเลือกไว้	50	0.8	คัดเลือกไว้
16	0.8	คัดเลือกไว้	51	0.8	คัดเลือกไว้
17	0.6	คัดเลือกไว้	52	0.8	คัดเลือกไว้
18	0.4	ตัดทิ้ง	53	0.6	คัดเลือกไว้
19	0.4	ตัดทิ้ง	54	0.4	ตัดทิ้ง
20	0.8	คัดเลือกไว้	55	1.0	คัดเลือกไว้
21	0.6	คัดเลือกไว้	56	1.0	คัดเลือกไว้
22	1.0	คัดเลือกไว้	57	0.6	คัดเลือกไว้
23	1.0	คัดเลือกไว้	58	1.0	คัดเลือกไว้
24	0.6	คัดเลือกไว้	59	1.0	คัดเลือกไว้
25	0.4	ตัดทิ้ง	60	0.8	คัดเลือกไว้
26	0.4	ตัดทิ้ง	61	0.6	คัดเลือกไว้
27	0.8	คัดเลือกไว้	62	0.8	คัดเลือกไว้
28	0.8	คัดเลือกไว้	63	0.2	ตัดทิ้ง
29	0.6	คัดเลือกไว้	64	0.8	คัดเลือกไว้
30	1.0	คัดเลือกไว้	65	0.2	ตัดทิ้ง
31	1.0	คัดเลือกไว้	66	1.0	คัดเลือกไว้
32	1.0	คัดเลือกไว้	67	1.0	คัดเลือกไว้
33	0.6	คัดเลือกไว้	68	0.8	คัดเลือกไว้
34	0.8	คัดเลือกไว้	69	0.8	คัดเลือกไว้
35	0.8	คัดเลือกไว้	70	0.6	คัดเลือกไว้

ภาคผนวก ข
ค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือ

ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ผลการคัดเลือก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ผลการคัดเลือก
1	0.414	คัดเลือกไว้	11	0.638	คัดเลือกไว้
2	0.521	คัดเลือกไว้	12	0.521	คัดเลือกไว้
3	0.482	คัดเลือกไว้	13	0.373	คัดเลือกไว้
4	0.626	คัดเลือกไว้	14	0.499	คัดเลือกไว้
5	0.396	คัดเลือกไว้	15	-0.275	ตัดออก
6	0.463	คัดเลือกไว้			
7	0.530	คัดเลือกไว้			
8	0.465	คัดเลือกไว้			
9	0.376	คัดเลือกไว้			
10	0.342	คัดเลือกไว้			

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ผลการคัดเลือก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ผลการคัดเลือก
1	0.41	คัดเลือกไว้	11	0.07	ตัดทิ้ง
2	0.45	คัดเลือกไว้	12	0.38	คัดเลือกไว้
3	0.38	คัดเลือกไว้	13	0.22	คัดเลือกไว้
4	0.45	คัดเลือกไว้	14	0.45	คัดเลือกไว้
5	0.48	คัดเลือกไว้	15	0.24	ตัดออก
6	-0.15	ตัดออก			
7	0.49	คัดเลือกไว้			
8	0.51	คัดเลือกไว้			
9	-0.06	ตัดออก			
10	0.26	คัดเลือกไว้			

ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ผลการคัดเลือก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ผลการคัดเลือก
1	0.61	คัดเลือกไว้	11	0.47	คัดเลือกไว้
2	0.56	คัดเลือกไว้	12	0.41	คัดเลือกไว้
3	0.19	ตัดออก	13	0.46	คัดเลือกไว้
4	0.24	คัดเลือกไว้	14	0.63	คัดเลือกไว้
5	0.26	คัดเลือกไว้	15	0.37	คัดเลือกไว้
6	0.64	คัดเลือกไว้			
7	0.52	คัดเลือกไว้			
8	0.55	คัดเลือกไว้			
9	0.70	คัดเลือกไว้			
10	0.26	คัดเลือกไว้			

ตาราง 17 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามวัดความเครียด

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ผลการคัดเลือก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ผลการคัดเลือก
1	0.52	คัดเลือกไว้	11	0.23	คัดเลือกไว้
2	-0.06	ตัดออก	12	0.17	ตัดออก
3	0.00	ตัดออก	13	0.11	ตัดทิ้ง
4	0.11	ตัดออก	14	0.51	คัดเลือกไว้
5	0.48	คัดเลือกไว้	15	0.34	คัดเลือกไว้
6	0.30	คัดเลือกไว้			
7	0.31	คัดเลือกไว้			
8	0.29	คัดเลือกไว้			
9	0.37	คัดเลือกไว้			
10	0.05	ตัดออก			

ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ผลการคัดเลือก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ผลการคัดเลือก
1	0.53	คัดเลือกไว้	26	0.95	คัดเลือกไว้
2	0.51	คัดเลือกไว้	27	0.93	คัดเลือกไว้
3	0.39	คัดเลือกไว้	28	0.96	คัดเลือกไว้
4	0.61	คัดเลือกไว้	29	0.95	คัดเลือกไว้
5	0.43	คัดเลือกไว้	30	0.96	คัดเลือกไว้
6	0.53	คัดเลือกไว้	31	0.96	คัดเลือกไว้
7	0.77	คัดเลือกไว้	32	0.97	คัดเลือกไว้
8	0.70	คัดเลือกไว้	33	0.97	คัดเลือกไว้
9	0.82	คัดเลือกไว้	34	0.94	คัดเลือกไว้
10	0.85	คัดเลือกไว้	35	0.95	คัดเลือกไว้
11	0.82	คัดเลือกไว้	36	0.95	คัดเลือกไว้
12	0.84	คัดเลือกไว้	37	0.95	คัดเลือกไว้
13	0.85	คัดเลือกไว้	38	0.93	คัดเลือกไว้
14	0.83	คัดเลือกไว้	39	0.96	คัดเลือกไว้
15	0.87	คัดเลือกไว้	40	0.93	คัดเลือกไว้
16	0.96	คัดเลือกไว้	41	0.94	คัดเลือกไว้
17	0.91	คัดเลือกไว้	42	0.95	คัดเลือกไว้
18	0.87	คัดเลือกไว้	43	0.97	คัดเลือกไว้
19	0.94	คัดเลือกไว้	44	0.94	คัดเลือกไว้
20	0.95	คัดเลือกไว้	45	0.95	คัดเลือกไว้
21	0.94	คัดเลือกไว้	46	0.93	คัดเลือกไว้
22	0.91	คัดเลือกไว้	47	0.95	คัดเลือกไว้
23	0.94	คัดเลือกไว้	48	0.95	คัดเลือกไว้
24	0.94	คัดเลือกไว้	49	0.97	คัดเลือกไว้
25	0.92	คัดเลือกไว้	50	0.94	คัดเลือกไว้

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู จำนวน 14 ข้อ

ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ระดับ

เจตคติต่ออาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น หรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่ออาชีพครู อันเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสิ่งต่างๆเกี่ยวกับอาชีพครู ซึ่งทำให้พร้อมในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางบวกและทางลบ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ.....					
2	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาชาติบ้านเมือง.....					
3	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องเสียสละมาก.....					
4	อาชีพครูทำให้ท่านมีความละเอียดรอบคอบ.....					
5	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง.....					
6	อาชีพครูเป็นที่ยอมรับของสังคม.....					
7	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องสนใจใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ.....					
8	อาชีพครูต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี.....					
9	อาชีพครูสามารถพัฒนาประเทศชาติได้มากกว่าอาชีพอื่นๆ.....					
10	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความอดทนสูง.....					
11	อาชีพครูต้องอุทิศเวลาให้กับการทำงานอย่างมาก....					
12	อาชีพครูเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่.....					
13	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง..					
14	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ควรให้การยกย่องเชิดชูสูงกว่าอาชีพอื่นๆ.....					

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำ**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำ จำนวน 12 ข้อ

ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ระดับ

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้ความสามารถ ความมีอิทธิพล ในการจูงใจให้ปรากฏแก่นุคลากรครูในโรงเรียน เพื่อโน้มน้าวจูงใจ และควบคุมบุคลากรครูในโรงเรียนให้ปฏิบัติ หรือคล้อยตามความประสงค์ของผู้นำ และประโยชน์ของโรงเรียน ด้วยความยินยอมและเต็มใจจนสามารถบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในแต่ละสถานการณ์ที่กำหนดไว้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ผู้บริหารของท่านมีความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกคนในโรงเรียน.....					
2	ผู้บริหารของท่านสามารถให้คำแนะนำทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวแก่ท่านได้.....					
3	ผู้บริหารของท่านให้ความสนใจและสนับสนุนในการพัฒนาความสามารถของครูในโรงเรียน.....					
4	ผู้บริหารของท่านทำให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจในการร่วมงานกัน.....					
5	ผู้บริหารของท่านทำให้ผู้อื่นเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับเขา.....					
6	ผู้บริหารของท่านมีแนวทางที่แตกต่างและหลากหลายในการแก้ปัญหา.....					
7	ผู้บริหารของท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดีเสมอ.....					
8	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติตนในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นเคารพนับถือ.....					
9	ผู้บริหารของท่านมีการเสริมสร้างแรงปรารถนาที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จ.....					
10	ผู้บริหารของท่านแสดงออกอย่างชัดเจนถึงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา.....					
11	ผู้บริหารของท่านคำนึงถึงแต่ละบุคคลว่ามีความต้องการและความสามารถที่ต่างกัน.....					
12	ผู้บริหารของท่านให้ความสนใจในการจัดการกับความผิดพลาดและข้อบกพร่องต่างๆ.....					

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 14 ข้อ

ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องให้ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ระดับ

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่ใคร่ได้รับความช่วยเหลือหรือมีการแลกเปลี่ยนทางด้านข้อมูลข่าวสาร สิ่งของ หรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจ อารมณ์ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการทางสังคมพื้นฐานเช่น การเป็นที่ยอมรับ การนับถือ ความช่วยเหลือและอื่นๆ หรือตอบสนองต่อความเครียดที่เกิดขึ้น เพื่อเผชิญปัญหาต่างๆและปรับตัวต่อปัญหานั้นๆอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนทางสังคมนั้นอาจได้มาจากบุคคลในครอบครัว บุคคลในที่ทำงาน หรือผู้ที่อยู่รอบตัวครูกก็ได้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	เพื่อนร่วมงานของท่านให้คำแนะนำปรึกษา และช่วยเหลือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน.....					
2	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านคอยให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือปัญหาส่วนตัวของท่าน.....					
3	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านให้โอกาสท่านในการปรึกษาหารือหรือพูดคุยเรื่องต่างๆ.....					
4	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านช่วยปลอบใจและให้กำลังใจเมื่อท่านมีเรื่องไม่สบายใจ.....					
5	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านร่วมสังสรรค์กับท่านในโอกาสต่างๆ.....					
6	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านแสดงความห่วงใยเมื่อท่านเจ็บป่วย.....					
7	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านให้ความรักความอบอุ่นแก่ท่าน.....					
8	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆแก่ท่านทุกครั้งเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ.....					
9	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านช่วยเหลือเรื่องเงินทองหรือสิ่งของต่างๆในยามจำเป็น.....					
10	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านคอยตักเตือนเมื่อท่านคิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม.....					
11	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานของท่าน.....					
12	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านให้การช่วยเหลือในด้านข่าวสารต่างๆที่เกี่ยวกับงานของท่าน.....					
13	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านรับฟังปัญหาและให้คำแนะนำปรึกษากับท่าน.....					
14	บุคคลที่อยู่รอบตัวท่านคอยแนะนำและให้ความช่วยเหลือปัญหาส่วนตัวของท่าน.....					

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามวัดความเครียด**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัดความเครียด จำนวน 9 ข้อ

ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าท่านรู้สึกกับข้อความนั้นๆในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องให้ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ระดับ

ความเครียด หมายถึง ความกดดันจากภาระงานที่ครูได้รับมอบหมายมากเกินไปหรือยากเกินไปนอกเหนือจากงานสอน รวมถึงการที่ครูมีความทุกข์หรือกังวลต่อเหตุการณ์ในการทำงานทั้งที่เกิดขึ้นแล้ว หรือเหตุการณ์ที่ยังไม่ได้เกิดขึ้นแต่คาดการณ์ว่าจะเกิดซึ่งเหตุการณ์นั้นขึ้น แต่เหตุการณ์นั้นอาจจะไม่เกิดขึ้นก็ได้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ปฏิบัติเลย
1	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไร้ค่าจากงานที่ท่านทำ.....					
2	การรับรู้เหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆทำให้ท่านรู้สึกหงุดหงิด/โกรธ/โมโหง่าย.....					
3	ท่านคิดวนเวียนเรื่องความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงานของท่าน.....					
4	ท่านรู้สึกว่าท่านสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้ตามที่กำหนด.....					
5	ท่านรู้สึกกระวนกระวายเมื่อต้องรับภาระงานที่ตนไม่ถนัด.....					
6	งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านนอนไม่หลับหรือหลับยาก.....					
7	ท่านรู้สึกว่าความยุ่งยากมีมากจนท่านไม่สามารถเอาชนะมันได้.....					
8	ท่านรู้สึกอารมณ์เสียกับเรื่องที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด.....					
9	ท่านรู้สึกว่าภาระงานในปัจจุบันมีมากเกินไปจนปฏิบัติได้.....					

ฉบับที่ 5 แบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน

50 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่า ท่านมีการปฏิบัติตรงตามข้อความนั้นๆ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับกรปฏิบัติตนของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ปฏิบัติเป็นประจำ ปฏิบัติบ่อยๆ ปฏิบัติบ้าง ไม่ค่อยได้ปฏิบัติ ไม่ปฏิบัติเลย

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นเรื่องของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1.1 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมอื่นๆโดยจะต้องคำนึงถึงผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนเป็นหลัก

1.2 มีความมุ่งมั่นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้มากที่สุด ตามความสามารถ

ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โดยมีภาระวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ที่จะทำให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

1.3 การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้และเกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกหลังการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและสามารถนำไปใช้ได้จริงในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง

1.4 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุง เผยแพร่ เครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์อีกทั้งเทคนิควิธีการต่างๆ ให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิต เลือกใช้ และปรับปรุงสื่อต่าง ๆ นั้นด้วย

1.5 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลที่จะเกิดขึ้นจริงต่อผู้เรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง

1.6 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียน

1.7 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียน ที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอน โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติ เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้นๆ ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		ปฏิบัติเป็นประจำ	ปฏิบัติบ่อยๆ	ปฏิบัติบ้าง	ไม่ค่อยได้ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติเลย
	1.1 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ					
1	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ.					
2	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน.....					
3	ท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนโดยการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน...					
4	ท่านจัดกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน.....					
5	ท่านกำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอนอย่างเหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนและสอดคล้องกับหลักสูตร.....					
6	การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆท่านจะกำหนดจุดประสงค์ตามหลักสูตรโดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลัก.....					
7	ท่านนำความรู้เกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน.....					
8	ท่านจัดกิจกรรมต่างๆโดยเน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง.....					

แบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ฉบับที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		ปฏิบัติเป็นประจำ	ปฏิบัติบ่อยๆ	ปฏิบัติบ้าง	ไม่ค่อยได้ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติเลย
	1.2 มีความมุ่งมั่นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพ					
1	ท่านตรวจสอบข้อบกพร่องและความสามารถของผู้เรียนโดยคำนึงถึงจุดประสงค์และเนื้อหาวิชาเป็นหลัก.....					
2	ท่านพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ.....					
3	ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนในด้านต่างๆ.....					
4	ท่านทำการประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน.....					
5	ท่านมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน.....					
6	ท่านตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียนโดยใช้พัฒนาการด้านต่างๆของผู้เรียนเป็นหลัก.....					
7	ท่านมีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน.....					
	1.3 การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้และเกิดผลจริง					
1	ท่านจัดทำแผนการสอนโดยเน้นทักษะกระบวนการตามจุดประสงค์ของหลักสูตร.....					
2	ท่านพัฒนาแผนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง.....					
3	ท่านมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการสอน.....					
4	ท่านปรับปรุงและพัฒนาแผนการสอนที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา.....					
5	ท่านปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน.....					
6	ท่านนำบันทึกการสอนมาเป็นแนวทางในการพัฒนาแผนการสอนครั้งต่อไป.....					
7	ท่านปรับปรุงและพัฒนาแผนการสอนโดยใช้วิธีการอย่างหลากหลายและคำนึงถึงศักยภาพของผู้เรียนเป็นหลัก.....					

แบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ฉบับที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		ปฏิบัติเป็นประจำ	ปฏิบัติบ่อยๆ	ปฏิบัติบ้าง	ไม่ค่อยได้ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติเลย
	1.4 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
1	ท่านใช้สื่อการเรียนการสอนที่หาง่าย ทำจากวัสดุในท้องถิ่นและมีประสิทธิภาพ.....					
2	ท่านใช้สื่อการเรียนการสอนที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เรียน.....					
3	ท่านมีการประเมินผลการใช้สื่อและมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับกิจกรรมยิ่งขึ้น.....					
4	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้และบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน.....					
5	ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน.....					
6	สื่อที่ท่านใช้มีความหลากหลายและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน.....					
7	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดค้นและผลิตสื่อการเรียนการสอนตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน					
	1.5 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
1	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงตามกระบวนการสร้างความคิดรวบยอดโดยมีท่านเป็นผู้คอยช่วยเหลือ.....					
2	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยใช้สถานการณ์ต่างๆอย่างหลากหลาย.....					
3	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ตามความต้องการของตนเองและอยู่ในขอบเขตของหลักสูตร.....					
4	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริงโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล.....					
5	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความสนใจของผู้เรียนที่นอกเหนือจากหลักสูตร.....					
6	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลายแก่ผู้เรียนโดยเน้นการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนสร้างความคิดรวบยอดได้ด้วยตนเอง.....					
7	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยฝึกให้ผู้เรียนรู้จักประเมินตนเอง และนำผลการประเมินนั้นมาปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น					

แบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ฉบับที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		ปฏิบัติเป็นประจำ	ปฏิบัติบ่อยๆ	ปฏิบัติบ้าง	ไม่ค่อยได้ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติเลย
	1.6 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์					
1	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนจากการสำรวจสภาพปัญหาของผู้เรียน.....					
2	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แหล่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น.....					
3	ท่านนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นที่ผู้เรียนต้องการมาพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้.....					
4	ท่านจัดแหล่งเรียนรู้ตามสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดไม่ว่าจะเป็นจุดแข็งหรือจุดด้อยของโรงเรียน....					
5	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมประสบการณ์ตรงให้กับผู้เรียนจากแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน.....					
6	ท่านร่วมมือกับผู้เรียนปรับสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้อยู่เสมอ.....					
7	ท่านจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกห้องเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองให้มากที่สุด.....					
	1.7 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ					
1	ท่านจัดทำรายงานผลการใช้นวัตกรรมหรือเทคนิควิธีการสอนที่บ่งบอกถึงการพัฒนาของผู้เรียนเป็นรายบุคคล.....					
2	ท่านรายงานข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนกตามศักยภาพของผู้เรียน.....					
3	ท่านมีการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการสอนโดยนวัตกรรมที่นำมาใช้อยู่เสมอ.....					
4	ท่านมีการรายงานผลการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนต่อไป.....					
5	ท่านมีการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนโดยจำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นรายบุคคล.....					
6	ท่านมีการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนโดยจำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นรายห้อง.....					
7	ท่านมีการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการสอนให้ผู้บริหารและผู้ปกครองทราบเป็นระยะ.....					

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

อาจารย์สุกัลยา	พัชรมโนกุล	ครู คศ.3 อาจารย์ผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราษฎร์อนุกูล)
อาจารย์จิตตานันท์	ธีรไชยสมบัติ	ครู คศ. 3 อาจารย์ผู้สอนวิชาภาษาไทยระดับประถมศึกษา โรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราษฎร์อนุกูล)
อาจารย์พิพุดพงษ์	แนวทอง	ครู คศ. 2 อาจารย์ผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราษฎร์อนุกูล)
อาจารย์ชวลิต	ทวีพิไล	ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับ 8 โรงเรียนวัดใหญ่ศรีสุพรรณ สำนักงานเขตธนบุรี
อาจารย์วีระวุฒิ	สีบสมาน	ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับ 8 โรงเรียนกิงเพชร สำนักงานเขตราชเทวี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาววรรณภา คนกล้า
วันเดือนปีเกิด	11 กรกฎาคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	297/74 ซอยลาดพร้าว 80 ถนนลาดพร้าว แขวง วังทองหลาง เขต วังทองหลาง กรุงเทพมหานคร 10310
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ครู รับเงินเดือนระดับ คศ. 1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนบัวขาว จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2542	ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกคณิตศาสตร์ จากสถาบันราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2552	ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร