

การศึกษาความสัมพันธ์ของประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู  
และความพึงพอใจในชีวิต ต่อวัฒนธรรมการทำงานของครู จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปริญญาในพนธ์

ขอ

จุฑามาศ มุสิกิด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสนับสนุนทางการศึกษา

มกราคม 2548

๑๗๑.๑๙๒

๖๖๔๑

๔.๓

การศึกษาความสัมพันธ์ของประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู  
และความพึงพอใจในชีวิต ต่อวัฒนธรรมการทำงานของครู จังหวัดสุราษฎร์ธานี

บทคัดย่อ

ขออวย

จุฑามาศ มูลเกิด

๒๕ ๘.๙.๒๕๔๘

เสนอต่อบัญชีติวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษและสถิติทางการศึกษา

มกราคม ๒๕๔๘

๑๒๖๑๕.๖๒ ๘.๓

จุฑามาศ มูสิกเกิด. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ของประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต ต่อวัฒนธรรมการทำงานของครู จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปริญญาอุดมศึกษา ภาคบังคับ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการคุณภาพคุム : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม ตั้งคงพิภพ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาภาพรวมของวัฒนธรรมการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ อันได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต กับกลุ่มตัวแปรตามคือวัฒนธรรมการทำงาน อันได้แก่ ค่านิยมการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน พร้อมทั้งศึกษาขนาดความสำคัญของกลุ่มตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าว ข้างต้น โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี (กรมสามัญศึกษาเดิม) จำนวน 321 คน กำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นสองชั้นตอน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติการประมาณค่าเฉลี่ยและวิเคราะห์สนับสนุนของค่าในนิคอล

#### ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. วัฒนธรรมการทำงานของครู ด้านค่านิยมการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีค่านิยมการทำงานอยู่ในระดับสูง 18 ด้าน ปานกลางถึงสูง 2 ด้าน และปานกลาง 1 ด้าน ครูมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี และให้ความสำคัญกับงานในระดับสูง

2. สนับสนุนค่าโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน ปรากฏความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความสำคัญในการนำมาพิจารณา 1 ஆด มีค่าสนับสนุนที่เท่ากับ .465 โดยความสัมพันธ์ในมิตินี้ เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งกลุ่มตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมาก ได้แก่ ตัวแปร พฤติกรรมการทำงาน ค่านิยมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน ตามลำดับ

3. สนับสนุนค่าโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน เมื่อพิจารณาในกรณีที่จำแนกตัวแปรค่านิยมการทำงานเป็นรายด้าน ปรากฏความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ஆด มีค่าสนับสนุนที่เท่ากับ .545 และ .350 โดยความสัมพันธ์ในชุดที่หนึ่งเกิดจาก อิทธิพลของตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตและเจตคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมาก ได้แก่ ตัวแปรค่านิยมการทำงานเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน และตัวแปรการให้ความสำคัญกับงาน ความสัมพันธ์ในชุดที่สองเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมาก ได้แก่ ค่านิยมการทำงานด้านความก้าวหน้า ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านวิถีการดำเนินชีวิต และพฤติกรรมการทำงาน ตามลำดับ

THE RELATIONSHIP STUDY OF WORK EXPERIENCE,  
ATTITUDES TOWARD TEACHING PROFESSION AND LIFE SATISFACTION, AND  
WORK CULTURE OF TEACHERS IN SURATTHANI PROVINCE.

AN ABSTRACT  
BY  
JUTHAMARS MUSIKERT

Presented in partial fulfillment of requirements  
for the Master of Education degree in Educational Research an Statistics  
at Srinakharinwirot University

Jutharnars Musikert. (2005). *The Relationship Study of Work Experience, Attitudes Toward Teaching Profession and Life Satisfaction, and Work Culture of Teachers in Suratthani Province*. Bangkok Metropolis. Master thesis, M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Asst. Prof. Dr. Nikom Tangkapipop, Asst. Prof. Dr. Ong-Art Naiyapatana.

The major purposes of the research were to study the work culture, the relationship of work experience, attitudes toward teaching profession and life satisfaction, and work culture indicated by work related values, work behaviours and work centrality and structure coefficients. The sample of this study comprised of 321 teachers in Suratthani educational area, selected by the two stage stratified random sampling. The data were analyzed by the estimation of means and canonical analysis.

The major findings were as follows :

1. Work related values had the high, the component had the high 18, middle and middle to high 3, work behaviours were at good level and work centrality had the high.
2. The canonical correlation analysis revealed that one significant canonical correlation was statistically significant. The canonical correlation coefficient was .465. Attitudes toward teaching profession and life satisfaction made a significant important contribution to work related values, work behaviours and work centrality respectively.
3. The second case for works related values of component, the canonical correlation analysis revealed that two canonical correlations were statistically significant. The canonical correlations coefficients were .545 and .350, respectively. In the first function, life satisfaction and attitudes toward teaching profession made a significant contributions to work related values in nearly all components, except social interaction, work behaviours and work centrality. In the second function, work experience made a significant contribution to work related values of advancement, prestige, economic rewards, life style and work behaviours, respectively.

บริษัทฯ  
เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ของประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู  
และความพึงพอใจในชีวิต ต่อวัฒนธรรมการทำงานของครู จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ของ

จุฑามาศ มนต์เกิด

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสนับสนุนทางการศึกษา  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชาฤกุล)

วันที่ 19 เดือน มกราคม พ.ศ. 2548

คณะกรรมการสอบปริญญาบัณฑิต

.....

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม ตั้งคงพิภพ)

.....

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คงอาจ นัยพัฒน์)

.....

กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ ดร.สุวพร เข็มเงิง)

.....

กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน์)

## ประกาศคุณปการ

บริษัทฯ ได้ด้วยตัวเอง ได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม ตั้งคงพิพพ ประธานกรรมการควบคุมบริษัทฯ และ  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์ กรรมการควบคุมบริษัทฯ ท่านทั้งสองได้เสียสละ  
เวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำงานวิจัยนี้ อีกทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์  
ในการทำงานวิจัยและรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัย ที่จะช่วยให้การทำงานในอนาคตเป็นไปอย่างมีคุณค่า  
มากขึ้น และท่านยังเป็นแบบฉบับของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์และงานด้านวิชาการอย่าง  
ไม่เห็นด้วย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว ณ ที่นี่

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตร  
การวิจัยและสถิติทางการศึกษา ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้เข้มข้นเอกสารণการเรียนรู้ที่ถูกจุดประกายขึ้นใน  
เวลาที่ผ่านมา ให้กลยุทธ์ในการเรียนรู้ที่ต้องสืบเนื่องอย่างไม่สิ้นสุด และจะต้องนำความรู้นี้ไปยัง  
ประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นต่อไปอีกด้วย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในความกรุณาเสียสละเวลา  
เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และให้คำแนะนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อความสมบูรณ์  
เหมาะสมแก่การวิจัยยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณสถานศึกษาต่าง ๆ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ตลอดทั้งบุคลากรครุภัณฑ์กรุณาให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พ่อ แม่ พี่ น้อง และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้ทั้งกำลังกายและ  
กำลังใจที่ดีเยี่ยมตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย

จุฑามาศ มูสิกิด

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
จุดประสงค์ของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	5
ตัวแปรที่วิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
วัฒนธรรมการทำงาน.....	11
ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับวัฒนธรรม.....	11
การทำงาน.....	14
วัฒนธรรมการทำงาน.....	16
ค่านิยมการทำงาน.....	20
ความหมายของค่านิยม.....	20
ประเภทของค่านิยม.....	25
พฤติกรรมการทำงาน.....	29
ความหมายของพฤติกรรม.....	29
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน.....	30
บทบาทหน้าที่ของครู.....	38
การให้ความสำคัญกับงาน.....	44
เจตคติต่อวิชาชีพครู.....	48
ความหมายของเจตคติ.....	48

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) องค์ประกอบของเจตคติ.....	50
ความสำคัญของการวัดเจตคติ.....	53
ความพึงพอใจในชีวิต.....	55
ความหมายของความพึงพอใจในชีวิต.....	55
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิต.....	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	62
งานวิจัยในประเทศไทย.....	63
สรุปกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของตัวแปรที่นำมาศึกษา.....	66
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
การทำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	74
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	88
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	90
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
5 สรุปผล อภิปinsky และข้อเสนอแนะ.....	112
สังเขปปุ่มประสงค์ และวิธีดำเนินการวิจัย.....	112
สรุปผลการวิจัย.....	113

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ) อภิปรายผล.....	115
ข้อเสนอแนะ.....	120
บรรณานุกรม.....	121
ภาคผนวก.....	130
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	167

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนบุคลากรครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน <sup>(กรมสามัญศึกษาเดิม)</sup> จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศและขนาด สถานศึกษา.....	68
2 ค่าประมาณความแปรปรวนของกลุ่มประชากร ( $\sigma^2$ ).....	70
3 จำนวนบุคลากรครูจำแนกตามเพศและขนาดสถานศึกษา ในแต่ละสถานศึกษา ที่สูงได้ในขั้นตอนที่ 2.....	71
4 จำนวนบุคลากรครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละสถานศึกษาที่ใช้ในการวิจัย.....	72
5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
6 ดัชนีอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์มัลติโลก (Multilog).....	80
7 สถิติพื้นฐานและการประมาณค่าเฉลี่ยประชากร ด้วยระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 .....	101
8 สถิติพื้นฐานและการประมาณค่าเฉลี่ยประชากรของค่านิยมการทำงานรายด้าน ด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95.....	102
9 สมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระต่อ กัน ตัวแปรตามต่อ กัน และ ตัวแปรอิสระกับ ตัวแปรตาม.....	103
10 ค่าสหสัมพันธ์ค่านิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรตาม .....	104
11 ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม.....	105
12 สมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระต่อ กัน ตัวแปรตามต่อ กัน และ ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม.....	107
13 ค่าสหสัมพันธ์ค่านิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรตาม.....	109
14 ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	110
15 ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามค่านิยมการทำงาน 21 ด้าน.....	134
16 ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน.....	139
17 ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู.....	140
18 ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต.....	141

## บัญชีตราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ดัชนีอำนาจจำแนกของแบบสอบถามค่านิยมการทำงาน 21 ด้าน.....	142
20 ดัชนีอำนาจจำแนกของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน.....	144
21 ดัชนีอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู.....	145
22 ดัชนีอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต.....	146
23 ดัชนีอำนาจจำแนกของแบบสอบถามค่านิยมการทำงานที่ใช้ในการวิจัย .....	147
24 ดัชนีอำนาจจำแนกของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานที่ใช้ในการวิจัย.....	148
25 ดัชนีอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ใช้ในการวิจัย.....	149
26 ดัชนีอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิตที่ใช้ในการวิจัย.....	150

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ความสัมพันธ์ของตัวແປຣັດນອຽມກາຮ່າງທ່ານ.....	20
2 ອີທີພລຂອງຄ່ານິຍມຕ່ອພຖຕິກຣມຂອງມຸນຸຍົງ.....	23
3 ຕັວແປຣທີ່ມີອີທີພລຕ່ອພຖຕິກຣມກາຮ່າງທ່ານ.....	33
4 ຕັວແບບພຖຕິກຣມຂອງເອກບຸຄຄລ.....	34
5 ความສັມພັນຮັບຂອງອົງຄົມປະກອບຕ່າງໆ ຂອງພຖຕິກຣມຮະດັບບຸຄຄລໃນ ອົງຄົມ.....	35
6 ແບບຈຳລອງແສດງຄວາມສັມພັນຮັບຂອງຕັວແປຣດາມແນວຄົດຂອງອັລບານເສ.....	36
7 ຖູປແນບກາຣໄຟຄວາມສຳຄັນກັບງານ.....	47
8 ທຸດໝງວິລຳດັບຊັ້ນຄວາມຕ້ອງກາຣຂອງມາສໂລວ.....	56
9 ຄວາມສັມພັນຮັບຮ່ວ່າງຄວາມຕ້ອງກາຣຂອງມຸນຸຍົງກັບຮະດັບຄວາມພຶ່ງພອໃຈ ໃນສົງລົງ.....	59
10 ຄວາມສັມພັນຮັບຮ່ວ່າງຄວາມພຶ່ງພອໃຈໃນສົງລົງດາມແນວຄົດຂອງມາສໂລວ ກັບແນວຄົດຂອງຫຼາວມາ.....	60
11 ຄວາມສັມພັນຮັບຮ່ວ່າງຕັວແປຣອີສະຮະກັບຕັວແປຣດາມ.....	66
12 ລຳດັບຊັ້ນຕອນກາຣສ້າງເຄື່ອງມືອີ່ມື່ໃໝ່ໃນກາຣວິຈີຍ.....	75

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

การทำงานเป็นกิจกรรมอันจำเป็นเฉพาะมนุษย์ เป็นการกระทำที่เกิดจากเป้าหมาย ทักษะ ความรู้สึก การตัดสินใจ ว่าควรทำอย่างไร งานได้ตอบสนองความต้องการพื้นฐานในส่วนลึกของมนุษย์ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิต สุขภาพกาย สังคม และเศรษฐกิจทุกด้านของชีวิต การทำงานทำให้มนุษย์รู้สึกนับถือตนเอง ช่วยให้มีตำแหน่งในสังคม มีศรีษะที่มั่นคงและมีประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตมากขึ้น นอกจากนั้นการทำงานยังช่วยสร้างภูมิคุ้มกันที่ให้แก่ชีวิต สร้างรูปแบบของชีวิต อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นรากฐานของชีวิต เป็นเหตุผลสำคัญให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกัน มนุษย์เราทุกคนมิได้ทำงานเพียงเพื่อให้มีชีวิตต่อเท่านั้น หากแต่จะต้องทำงานเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วย และประการสำคัญการทำงานยังเป็นการพัฒนาสังคม ถ้าปราศจากการทำงาน ความเจริญด่างๆ ในสังคมจะเกิดขึ้นไม่ได้

วัฒนธรรมการทำงาน หมายถึง วิถีชีวิตในการทำงานของคนหรือวิถีทางในการทำกิจที่จะต้องทำหรือนิสัยในการทำงานของมนุษย์ในสังคมใดสังคมหนึ่ง วัฒนธรรมการทำงานเป็นเครื่องกำหนดปริมาณและคุณภาพของการทำงานของมนุษย์ว่าจะทำให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด วัฒนธรรมในสังคมหนึ่งอาจเป็นเครื่องช่วยกระตุ้นให้คนทำงานได้ผลสูงสุดมีประสิทธิภาพ แต่วัฒนธรรมในบางสังคมอาจมีผลทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน การมีวัฒนธรรมการทำงานในทางลบ จะทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน และเป็นผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม. 2531 : 90-92) ในหน่วยราชการบางแห่งจะมีลักษณะการทำงานแบบ “เข้าชาม เย็นชาม” มาช้านาน วัฒนธรรมการทำงานที่แข็งแกร่งในลักษณะดังกล่าวทำให้ผลงานของหน่วยราชการเหล่านั้นไม่ดีนัก (สุนทร วงศ์ไชยวรรณ. 2540 : 39) ดังนั้นองค์กรจะมีคุณภาพได้ต้องเป็นองค์กรที่มีสมาชิกหรือนักล่ากรที่มีความรู้ความสามารถ มีกระบวนการการทำงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ จุดเริ่มต้นที่ทำให้องค์กรมีคุณภาพได้นั้นมักจะเริ่มจากปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญคือ คนมีคุณภาพ (สมศักดิ์ ดลประดิษฐ์. 2543 : 8)

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับลักษณะนิสัยในการทำงานและวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย พบร่วมกัน คนไทยมีนิสัยชอบทำงานซึ่งให้หลักประกันที่มั่นคง ไม่ชอบการเสี่ยง เป็นคนเชื่อใจ ไม่กล้าขัดแย้งผู้ใหญ่ ซึ่งอาจทำให้งานไม่ดีเท่าที่ควร เพราะต้องฝืนความรู้สึกหรือฝืนใจในบางครั้งหรือ

บางโอกาส เป็นเหตุให้งานที่ทำขาดความคิดสร้างสรรค์ คนไทยมีนิสัยไม่ตรงเวลาหรือชอบผัดวันประกันพรุ่ง เนื่องจากมีพื้นฐานมาจากสังคมเกษตรกรรมที่ต้องค่อยฟ้าค่อยฝน จึงทำให้คนไทยไม่ค่อยจะตื่อเรื่อรับในเรื่องเวลามากนัก การทำงานแบบผัดวันประกันพรุ่งโดยถือว่าเรื่องของพรุ่งนี้เก็บไว้คิดพรุ่งนี้ ทำให้คนไทยขาดความพยายาม ขาดความตื่นตัว และขาดความกระฉับกระเจง (กนก จันทร์ฯ Jr. 2544 : 179-180) นอกจากนั้นยังพบว่า คนไทยมีวัฒนธรรมการทำงาน ดังนี้ 1) มีการรวมกลุ่มทำงาน แต่เป็นเฉพาะกาล และเฉพาะครั้งคราว 2) คนไทยถนัดการทำงานด้วยคนเดียว ทำงานเป็นกลุ่มมักจะล้มเหลว เพราะมีลักษณะเป็นปัจเจกชนอยู่มาก ไม่ค่อยยอมรับนับถือคนในกลุ่มเดียวกันหรือในระดับเดียวกัน ไม่ยอมรับนับถือสมาชิกของกลุ่มที่มีฐานะเท่าเทียมกัน 3) คนไทยไม่ชอบการทำงานที่เกี่ยวกับประกอบธุรกิจแต่กลับชอบทำงานที่สนับสนุน เช่น การเข้ารับราชการ 4) ประเพณีวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยมักจะอยู่ในลักษณะเพื่อพอกินพอใช้ 5) ค่านิยมเกี่ยวกับการตอบแทนหนี้บุญคุณต่อผู้มีพระคุณ ถูกนำมาใช้กันโดยไม่ชอบด้วยระเบียบแบบแผนทำให้เกิดระบบการทำงานที่มีการเล่นพรrok เล่นพาก เป็นการทำลายระบบคุณธรรม เป็นผลกระทบกระเทือนต่อปริมาณและคุณภาพของงาน บันทอนความเจริญก้าวหน้าและประสิทธิภาพของงานให้ลดลงมากกว่าที่ควรจะเป็น 6) ขาดข้อมูลที่นำมาใช้ในการประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจและการทำงาน การแก้ปัญหาส่วนใหญ่มักถูกนัดการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เศริจเป็นครั้งคราว เมื่อเกิดปัญหาแก้ไขกันใหม่ ไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้อง ให้วิธีการเดา หรือใช้สามัญสำนึกตัดสินปัญหาและแก้ไขปัญหาเสียเป็นส่วนใหญ่ ขาดการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2531 : 96-97)

ลักษณะนิสัยในการทำงานและวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยโดยทั่วไป แสดงถ่องถัก ลักษณะนิสัยในการทำงานของครู กล่าวคือ ครูในโรงเรียนเคยชินกับการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชามากกว่าการคิดวิเคราะห์ ครูรักพากพ่อง และนิยมทำงานตามความคิดเห็นของกลุ่ม ไม่นิยมทำอะไรที่แปลกแยกจากกลุ่ม ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่เป็นคนรักสนุก มีความเกรงใจถ(TM)n น้ำใจ และไม่ค่อยยอมเสียหน้า มีความเป็นตัวของตัวเอง รักความเป็นอิสระ ไม่ชอบถูกบังคับ ชอบที่จะตัดสินใจลงมือทำด้วยตนเอง ชอบมีเพื่อนร่วมทำงานร่วมรับผิดชอบ ไม่ชอบรับผิดชอบคนเดียว ส่วนใหญ่ขาดความเชื่อมั่น ต้องการกำลังใจและการสนับสนุนว่าสิ่งที่คิดสิ่งที่ทำขึ้นใหม่นั้นถูกต้องชอบสนับสนุน ไม่ต้องการทำงานหนัก ชอบความมีหน้ามีตา และชอบที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่ม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 174-175)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานพบว่า ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันมีสาเหตุมาจากการปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยที่อยู่ภายในตัวผู้ปฏิบัติงาน อาทิ บุคลิกภาพ เจตคติ การรับรู้ การลูงใจ (สร้อยตระกุล (ติวนานนท์) อรรถมานะ. 2541 :

38, 50) ปัจจัยภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ความสามารถ สมบัติปัญญา ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร เป็นต้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 47) ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความผันแปร ในพฤติกรรม อาทิ บรรยากาศภายในองค์กร (organizational climate) เป็นสภาพแวดล้อมทาง กายภาพ และสภาวะการบริหารที่บรรดาพนักงานทุกคนในองค์กรรับรู้ เข้าใจ รู้สึกได้ทั้งโดยตรงและ โดยอ้อม อันนำมาซึ่งผลกระทบทั้งเชิงสร้างสรรค์และเชิงนิเสธต่อพฤติกรรมการทำงาน (โสมสกาว สนิทวงศ์ฯ. 2542 : 47 ; อ้างอิงจาก Dubrin. 1984. *Foundation of Organizational Behavior : An Applied Perspective.* p. 404) สำหรับปัจจัยสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคล และ สภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น สภาพแวดล้อมอาจจะเป็นตัวเกื้อหนุนหรือขัดกับปัจจัยภายในตัวบุคคล ก็ได้ (สร้อยตรรกะ (ติวyanan) อรรถมาณ. 2541 : 38) ซึ่งโดยทั่วไปแล้วพฤติกรรมของคนนั้น เกิดขึ้นจากส่วนลึกของความต้องการ และเคลื่อนบคลุมระบบค่านิยมของคนแต่ละคน (วีรนารถ มานะกิจ. 2533 : 3)

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2531 : 94-96) ยังได้กล่าวถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลและมีส่วนที่จะกำหนดวัฒนธรรมการทำงานของมนุษย์ ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมของ สังคม และกฎข้อบังคับหรือกฎหมายอันเป็นส่วนหนึ่งของกลไกแห่งระบบทั้งสังคม, ระบบสังคม (Social System), ระบบการปกครองหรือระบบการเมือง (Political System), ระบบเศรษฐกิจ (Economic System), สถาบันทางสังคมต่าง ๆ (Social Institutions), ค่านิยมต่าง ๆ (Social Values), ขนบธรรมเนียมประเพณี (Tradition), ปัทສตาน (Norms), การสื่อสารมวลชนต่าง ๆ (Mass media), เจตคติ (Attitude), รวมตลอดถึงสิ่งแวดล้อม (Environment) และอิทธิพลของ สิ่งแวดล้อมที่มีต่อมนุษย์และสัตว์ (Ecology)

จากการศึกษาเอกสารดังกล่าวมาข้างต้น พนวจ มีผู้ที่ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรม การทำงานของคนไทยอยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาถึงเรื่องวัฒนธรรมการทำงานที่เจาะจง ลงไปในแต่ละสาขาอาชีพ ประกอบกับการเห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งผลต่อ สังคมโดยรวม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงวัฒนธรรมการทำงานของครู ซึ่งเชื่อว่า ครูเป็นกลไกหลัก ที่สำคัญในการผลักดันให้การปฏิรูปการศึกษาที่กำลังดำเนินอยู่ในขณะนี้ประสบผลสำเร็จ โดยทำการศึกษาว่าวัฒนธรรมการทำงานของครูในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษานี้เป็นอย่างไร ปัจจัย ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) และด้านเจตคติต่อ วิชาชีพครู ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานอย่างไร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งองค์ประกอบของ วัฒนธรรมการทำงานออกเป็น ค่านิยมการทำงาน (Work Related Values) พฤติกรรมการทำงาน (Work Behaviours) และการให้ความสำคัญกับงาน (Work Centrality)

## จุดประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของวัฒนธรรมการทำงาน อันประกอบไปด้วย ค่านิยมการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงานของครู โดยเป็นการวิจัยที่ มุ่งศึกษาภัยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี (กรมสามัญศึกษา เดิม) มีจุดประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

- เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมการทำงานของครูจาก ค่านิยมการทำงานทั้งในภาพรวม และรายด้าน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงานของครู
- เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต กับวัฒนธรรมการทำงานของครู ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน
- เพื่อศึกษาน้ำหนักความสำคัญของกลุ่มตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของครู ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน

## ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ผลของการวิจัยจะทำให้ค้นพบสภาพวัฒนธรรมการทำงานของครูในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการศึกษาค่านิยมการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต กับกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญ กับงาน รวมทั้งระดับน้ำหนักความสำคัญของกลุ่มตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานในแต่ละด้าน ซึ่งนอกจากจะเป็นประโยชน์ในการขยายองค์ความรู้ในทางวิชาการ อันเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานที่เจาะจงเฉพาะวิชาชีพครูแล้ว การรู้และเข้าใจถึงที่มาของพฤติกรรมบุคคล ก็จะสามารถควบคุมและคาดการณ์พฤติกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลจะแสดงออกได้ สามารถมาติดตามหรือเทคนิคในการที่จะจัดการพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงเป็นประโยชน์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายเพื่อพัฒนา เสริมสร้าง ภาระมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิผลต่อโรงเรียนในที่สุด

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรครูในปีการศึกษา 2547 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1, 2, และ 3 (เฉพาะกรมสามัญศึกษาเดิม) กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวนสถานศึกษา 45 โรงเรียน เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษจำนวน 9 โรงเรียน เป็นสถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 18 โรงเรียน และเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 18 โรงเรียน จำนวนบุคลากรครูทั้งหมด 1,812 คน เป็นชาย 715 คน เป็นหญิง 1,097 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรครูในปีการศึกษา 2547 ตามกรอบประชากรดังกล่าวข้างต้น จำนวน 321 คน จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษจำนวน 4 โรงเรียน จำนวนบุคลากรครู 165 คน เป็นชาย 54 คน หญิง 111 คน สถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 6 โรงเรียน จำนวนบุคลากรครู 106 คน เป็นชาย 41 คน หญิง 65 คน และสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 4 โรงเรียน จำนวนบุคลากรครู 50 คน เป็นชาย 25 คน หญิง 25 คน กลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ได้มาจากการกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นสองชั้นตอน (Stratified Two Stage Random Sampling)

## ตัวแปรที่วิจัย

### 1. กลุ่มตัวแปรอิสระ (Independent variable) ซึ่งประกอบด้วย

#### 1.1 ประสบการณ์การทำงาน

#### 1.2 เจตคติต่อวิชาชีพครู

#### 1.3 ความพึงพอใจในชีวิต

### 2. กลุ่มตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ วัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

#### 2.1 ค่านิยมการทำงาน จำแนกเป็น 21 ด้าน ได้แก่

##### 1) ค่านิยมการทำงานด้านการใช้ความสามารถ

##### 2) ค่านิยมการทำงานด้านผลลัพธ์ของงาน

##### 3) ค่านิยมการทำงานด้านความก้าวหน้า

##### 4) ค่านิยมการทำงานด้านสนับสนุนหรือค่าสัตว์

##### 5) ค่านิยมการทำงานด้านความมีอำนาจเหนือ

- 6) ค่า尼ยมการทำงานด้านความมีอิสรภาพ
- 7) ค่า尼ยมการทำงานด้านการสร้างสรรค์
- 8) ค่า尼ยมการทำงานด้านการพัฒนาตนเอง
- 9) ค่า尼ยมการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี
- 10) ค่า尼ยมการทำงานด้านความเสียง
- 11) ค่า尼ยมการทำงานด้านความหลากหลายของการทำงาน
- 12) ค่า尼ยมการทำงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่น
- 13) ค่า尼ยมการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ
- 14) ค่า尼ยมการทำงานด้านวิถีการดำเนินชีวิต
- 15) ค่า尼ยมการทำงานด้านกิจกรรมทางกายภาพ
- 16) ค่า尼ยมการทำงานด้านการมีปฏิสัมพันธ์
- 17) ค่า尼ยมการทำงานด้านความสัมพันธ์ในสังคม
- 18) ค่า尼ยมการทำงานด้านสภาพที่ทำงาน
- 19) ค่า尼ยมการทำงานด้านความสงบทางจิตใจ
- 20) ค่า尼ยมการทำงานด้านการมีชีวิตที่สถาบัน
- 21) ค่า尼ยมการทำงานด้านการพึ่งพา

## 2.2 พฤติกรรมการทำงาน

### 2.3 การให้ความสำคัญกับงาน

## สมมติฐานของการวิจัย

จากทฤษฎีและหลักการที่ศึกษาด้านคัว ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปร变量นธรรมการทำงานของครู ซึ่งประกอบด้วย ค่า尼ยมการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน

2. กลุ่มตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต อย่างน้อยหนึ่งตัวแปร สองผลซึ่งกันและกันต่อวัฒนธรรมการทำงานของครู ซึ่งประกอบด้วย ค่า尼ยมการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมการทำงาน (Work culture) หมายถึง วิถีชีวิตในการทำงานของครูซึ่งเกิดจากการเรียนรู้อันเนื่องจากการได้รับถ่ายทอดกันมาทั้งทางตรงและทางอ้อม สำหรับการวิจัยครั้งนี้ วัฒนธรรมการทำงานประกอบไปด้วย

1.1 ค่านิยมการทำงาน (Work Related Values) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่เชื่อว่า มีความสำคัญในการทำงานของเข้า ซึ่งบางอย่างอาจจะมีความสำคัญมากต่อคนหนึ่ง แต่มีความสำคัญน้อยต่ออีกคนหนึ่ง วัดด้วยแบบวัดค่านิยมการทำงาน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูงแสดงว่าเป็นผู้มีค่านิยมการทำงานอยู่ในระดับสูง ใน การวิจัยครั้งนี้แบ่งค่านิยมในการทำงานออกเป็น 21 ด้าน ได้แก่

1) ค่านิยมการทำงานด้านการใช้ความสามารถ เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่บุคคลมีโอกาสได้แสดงความรู้ ทักษะ ความสามารถที่มีเพื่อการทำงาน

2) ค่านิยมการทำงานด้านผลลัมภ์ของงาน เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ส่งเสริมให้บุคคลประสบผลสำเร็จจากการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลมุ่งทำงานเพื่องาน

3) ค่านิยมการทำงานด้านความก้าวหน้า เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ทำให้บุคคลได้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต

4) ค่านิยมการทำงานด้านความมีอำนาจเหนือ เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่บุคคลเป็นผู้นำในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน

5) ค่านิยมการทำงานด้านความมีอิสรภาพ เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานซึ่งบุคคลที่ทำงานนั้นมีอิสรภาพในการทำงานตามที่ตนเองปรารถนา

6) ค่านิยมการทำงานด้านการสร้างสรรค์ เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เกี่ยวกับการประดิษฐ์ คิดค้น และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม

7) ค่านิยมการทำงานด้านการพัฒนาตนเอง เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่บุคคลสามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนได้

8) ค่านิยมการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานซึ่งทำให้บุคคลได้รับการยอมรับ และได้รับการยกย่องจากสังคม

9) ค่านิยมการทำงานด้านความเสี่ยง เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ท้าทายความสามารถและมีความเสี่ยงต่อการทำงานของบุคคล

10) ค่านิยมการทำงานด้านความหลากหลายของการทำงาน เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลาย ๆ ด้าน ในขณะเดียวกัน งานที่ทำก็ต้องไม่ซ้ำซากจำเจ

11) ค่านิยมการทำงานด้านสุนทรียศาสตร์ เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่บุคคลสร้างสรรค์ด้วยความประณีต บรรจง เพื่อให้เกิดความสวยงาม ส่งผลให้บุคคลมีความสุขกับงานนั้น

12) ค่านิยมการทำงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่น เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์ และก่อประโยชน์แก่ผู้อื่น

13) ค่านิยมการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่มีรายได้สูงเพียงพอสำหรับการรองรับ มีสวัสดิการ และผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ที่นักเรียนเนื่องจากเงินเดือน ช่วยให้บุคคลมีชีวิตที่มั่นคงได้

14) ค่านิยมการทำงานด้านวิถีการดำเนินชีวิต เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้วิถีตามที่ตนเองชอบหรือต้องการ

15) ค่านิยมการทำงานด้านกิจกรรมทางกายภาพ เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่มีเวลาให้บุคคลได้ใช้ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการออกกำลังกายและดูแลสุขภาพของตนเอง

16) ค่านิยมการทำงานด้านการมีปฏิสัมพันธ์ เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่บุคคลได้มีส่วนร่วมในการทำงาน โดยบุคคลให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันร่วมกัน

17) ค่านิยมการทำงานด้านความสัมพันธ์ในสังคม เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ติดต่อ พูดคุย กับผู้ร่วมงานที่ตนเองพอใจ

18) ค่านิยมการทำงานด้านสภาพที่ทำงาน เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่มีสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน

19) ค่านิยมการทำงานด้านความสงบทางจิตใจ เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสงบและมีความสุขทางจิตใจ

20) ค่านิยมการทำงานด้านการมีชีวิตที่สบายน เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่บุคคลสามารถทำงานด้วยความสบายใจ มีเวลาสำหรับการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข

21) ค่านิยมการทำงานด้านการพึ่งพา เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่บุคคลสามารถขอความช่วยเหลือ หรือให้ความช่วยเหลือกับผู้ร่วมงาน โดยร่วมแบ่งปันความสุขความทุกข์ แก่กัน

1.2 พฤติกรรมการทำงาน (Work Behaviours) หมายถึง การกระทำหรือกิริยา อาการที่แสดงออกในการทำงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำในบทบาทหน้าที่ของตน เช่น ครอบคลุมคุณลักษณะย่อยของพฤติกรรมการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านความมุ่งมั่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีสัมพันธภาพ และด้านการพัฒนาตนเอง วัดด้วยแบบวัดพฤติกรรมการทำงาน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีพฤติกรรมในการทำงานอยู่ในระดับดี

1.3 การให้ความสำคัญกับงาน (Work Centrality) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่ เชื่อว่าการทำงานมีคุณค่า พิริมที่จะอุทิศเวลาด้วยการเอาใจใส่ และใช้ความพยายามในการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบวัดของซินหะ (Sinha, 1990 : 49) ทำการวัดด้วยวงกลมที่มีรัศมี 47 มิลลิเมตร โดยมีข้อสมมุติว่าวงกลมนี้เป็นทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิต คะแนนของ การวัดได้มาจากการวัด ระยะห่างจากจุดที่ทำเครื่องหมายกับจุดศูนย์กลางของวงกลม ใช้หน่วยในการวัดเป็นมิลลิเมตร นำค่าที่วัดได้มาลบออกจากความยาวของรัศมีคือ 47 มิลลิเมตร ผู้ที่ได้คะแนนที่สูงกว่าแสดงว่ามีการให้ความสำคัญกับงานมากกว่า

7. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งครู นับตั้งแต่ระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการจนถึงปัจจุบัน มีหน่วยในการวัดเป็นปีและเดือน

8. เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น หรือแนวโน้มที่พร้อมจะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมในการเป็นครู อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ โดยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ทั้งทางบวกและทางลบ วัดได้จากแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งครอบคลุมคุณลักษณะย่อยของเจตคติต่อวิชาชีพครู ด้านสถานะภาพวิชาชีพครู ด้านลักษณะงานของวิชาชีพครู และด้านความคาดหวังที่มีต่อวิชาชีพครู

9. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในชีวิต ปัจจุบันต่อสภาพที่เป็นอยู่ อันได้แก่การบรรลุถึงสิ่งที่ฝันหรือสิ่งที่สมควรจะได้รับ แสดงออกในรูปของความพอใจหรือไม่พอใจ วัดได้จากแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต โดยครอบคลุมในเรื่อง ความสนุกสนาน ความคุ้มค่า มิตรภาพ ความเต็มอิ่ม ความพอ ความสมหวัง การมีโอกาสในสิ่งที่ดี

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเสนอตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมการทำงาน
  - 1.1 ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับวัฒนธรรม
  - 1.2 การทำงาน
  - 1.3 วัฒนธรรมการทำงาน
2. ค่านิยมการทำงาน
  - 2.1 ความหมายของค่านิยม
  - 2.2 ประเภทของค่านิยม
3. พฤติกรรมการทำงาน
  - 3.1 ความหมายและประเภทของพฤติกรรม
  - 3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
  - 3.2 บทบาทหน้าที่ของครู
4. การให้ความสำคัญกับงาน
5. เจตคติต่อวิชาชีพครู
  - 5.1 ความหมายของเจตคติ
  - 5.2 องค์ประกอบของเจตคติ
  - 5.3 ความสำคัญของการวัดเจตคติ
6. ความพึงพอใจในชีวิต
  - 6.1 ความหมายของความพึงพอใจในชีวิต
  - 6.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิต
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
  - 7.2 งานวิจัยในประเทศไทย
8. สรุปกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของตัวแปรที่นำมาศึกษา

## วัฒนธรรมการทำงาน

### ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับวัฒนธรรม

“วัฒนธรรม” เป็นคำที่ใช้กันอยู่เสมอทั้งในด้านการพูดและในการเขียน แต่ใช้กันในความหมายที่แทนความเจริญรุ่งเรืองต่าง ๆ หรือความเป็น “ผู้ดี” ของคนเรา เช่น กล่าวถึงคนที่มีวินัย มีมารยาทเรียบร้อย มีท่าทางส่งผ่านเยย ฯลฯ ว่าเป็นผู้มีวัฒนธรรม (ชุดา จิตพิทักษ์. 2528 : 143) ในภาษาไทย คำว่า “วัฒนธรรม” เป็นคำที่เกิดจากกรากรรมคำ 2 คำ ในลักษณะ sama-skhan วัฒนาะ, วัฒนา หรือพัฒนา ก็ได้ แปลว่า ความเจริญของงาน รุ่งเรือง ก้าวหน้า ธรรม แปลว่า การกระทำหรือข้อที่ควร ดังนั้นคำว่า วัฒนธรรมตามความหมายของคำในภาษาไทยจึงหมายถึงข้อที่กำหนดให้มนุษย์ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเจริญของงานทั้งทางด้านกาย วาจา ใจ ไปพร้อมกัน ทั้งหมด จะมีอย่างเดียวไม่ได้ (พวงผกกา ประเสริฐศิลป์. 2541 : 3) ซึ่งนักวิชาการของไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึงความหมายวัฒนธรรมทั้งที่แตกต่างกันและคล้ายคลึงกันดังนี้

พระยาอนุมานราชธน (2496 : 6) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมในหลายความหมายว่า วัฒนธรรมหมายถึง สิ่งที่มนุษย์เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือผลิตสร้างขึ้นเพื่อความเจริญของงานในวิถีแห่งชีวิตของส่วนรวม วัฒนธรรมคือวิถีแห่งชีวิตของมนุษย์ในส่วนรวมที่ถ่ายทอดกันได้ เรียนกันได้ เ嘈อย่างกันได้ วัฒนธรรมคือสิ่งอันเป็นผลิตผลของส่วนรวมที่มนุษย์ได้เรียนรู้มาจากคนแต่ก่อน สืบท่อเป็นประเพณีกันมา วัฒนธรรมคือความคิดเห็น ความรู้สึก ความประพฤติและกิริยาอาการ หรือการกระทำใด ๆ ของมนุษย์ในส่วนรวมลงรูปเป็นพิมพ์เดียวกัน และสำแดงออกมายให้ปรากฏเป็นภาษา ศิลปะ ความเชื่อถือ ระบบที่ปรับเปลี่ยน เป็นต้น วัฒนธรรมคือมรดกแห่งสังคม ซึ่งสังคมรับไว้ และรักษาไว้ให้เจริญของงาน

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2531 : 15-16) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็น วิถีการดำเนินชีวิตของสังคม เป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ และการแสดงออก ซึ่งความรู้สึก นิยมคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สามารถเดียวกันสามารถเข้าใจและขยายซึ่งกัน

กฤษณา วงศ์สันต์ และคณะ (2542 : 82) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมก็คือ รูปแบบหรือ แบบแผนการดำเนินชีวิตของบุคคลส่วนใหญ่ในสังคม มองใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่เป็นภาวะ (Condition) คือ มองวัฒนธรรมในแง่กฎเกณฑ์กลาง ๆ เพื่อเปรียบเทียบว่าคนไหนมีวัฒนธรรม หรือไม่ อีกอันหนึ่งหมายถึงการกระทำ (Action) คือการนำเอารูปแบบมาใช้ปฏิบัติในการดำเนินชีวิต โดยที่วัฒนธรรมเป็นรูปแบบแห่งพฤติกรรม ซึ่งบุคคลส่วนใหญ่ในสังคมยึดถือปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าในด้านความคิด ความเชื่อ หรือการกระทำ และได้มีการสืบทอดต่อมาเป็นทอด ๆ

แจ็คสัน และ ยัดเมน (Jackson & Hudman. 1990 : 16) ให้นิยามของวัฒนธรรมว่า เป็นผลรวมของค่านิยม ความเชื่อ สัญลักษณ์ และเทคโนโลยีของกลุ่มคน เป็นการเรียนรู้ พฤติกรรมภายในของกลุ่ม ซึ่งวัฒนธรรมประกอบไปด้วย ความเชื่อ (beliefs) สถาบัน (institutions) เทคโนโลยี (technology) และเครื่องมืออุปกรณ์ (tools) สร้างขึ้นมาเป็นลักษณะเฉพาะตาม ภูมิศาสตร์และแบบแผนในสิ่งแวดล้อมนั้น

เด บลิจ (De Blij. 1996 : R-29) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นผลรวมของความรู้ เจตคติ และรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นนิสัย สืบทอดกันมาโดยสมาชิกของสังคม

ฟริสบาย และ เพียเตอร์สโตน (Frisby and Featherstone. 1997 : 36) กล่าวว่า อาจให้คำจำกัดความของ วัฒนธรรมว่า เป็นความสุภาพเรียบร้อย เป็นรูปแบบการใช้ชีวิตของคนที่มี ปัญญาสูง มีจิตใจที่สมบูรณ์ และการกระทำที่เหมาะสม

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า วัฒนธรรมหมายถึง วิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่แสดงถึงความเจริญของงานในสังคม คนส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม และได้รับการถ่ายทอด สืบทอดกันมาโดยสมาชิกของกลุ่มสังคมนั้น ทั้งนี้วัฒนธรรมนั้นได้รวมไปถึงความประพฤติ ความคิด ความเชื่อ และความรู้สึก โดยในแต่ละสังคมย่อมมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป นอกจากรูปแบบ วัฒนธรรมนั้นยังเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้

พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2485 ได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรมไว้เป็น 4 ประเภท คือ

1. คติธรรม (Moral Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับหลักของการดำเนินชีวิตใน สังคมและส่วนใหญ่เป็นเรื่องของจิตใจ โดยเน้นทางด้านคุณธรรม-ศีลธรรม วัฒนธรรมทางด้าน คติธรรม ทำให้มนุษย์มีความเข้าใจ ความประยัติ ความเสียสละ ความรักใคร่สามัคคีกัน ในกลุ่ม มีความเชื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง ครอบครัว และส่วนรวม ตรงต่อเวลา รู้จักใช้สติปัญญา ในทางที่ถูกต้องที่ควรจะมี

2. แนวธรรม (Legal Culture) เป็นวัฒนธรรมเกี่ยวกับกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม หรือชนบทที่มีกฎหมายประเพณีที่สังคมส่วนใหญ่ยอมรับว่ามีความสำคัญเท่าเทียมกันกับกฎหมาย

3. วัสดุธรรม (Material Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ ดัง ๆ ในการดำรงชีวิต เช่น เครื่องนุ่งห่ม บ้านเรือน ยาารักษาโรค

4. สมธรรม (Social Culture) เป็นวัฒนธรรมทางสังคมซึ่งรวมถึงคุณธรรมต่าง ๆ ที่ทำให้มนุษย์เราอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ถ้อยที่ถ้อยอาศัยกัน รวมทั้งระบบการยาทที่พึงปฏิบัติ ต่อกันในสังคมทุกชนิดทุกรูปแบบอย่างเหมาะสมถูกต้อง

ด้านสังคมวิทยาได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ (พวงผกา ประเสริฐศิลป์. 2541 : 5 , กฤตณา วงศ์สันต์ และคณะ. 2542 : 85)

1. วัฒนธรรมทางวัตถุ (Material Culture) ได้แก่ วัตถุอันเกิดจากสิ่งประดิษฐ์ซึ่งมนุษย์ได้คิดสร้างขึ้นมา เป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภัย เพื่อให้อุทุกคนดี มีความสะดวกสบายในการครองชีพ

2. วัฒนธรรมทางจิตใจ หรือวัฒนธรรมที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ (Non - Material Culture) เป็นแบบแผนในการดำรงชีวิต และเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติ หรือแนวทางแห่งความคิดความเชื่อ อุดมการณ์ ศีลธรรมจรรยา ธรรมเนียมประเพณี ปรัชญา กฎหมาย ภาษาและพิธีกรรม ต่าง ๆ เป็นวัฒนธรรมที่เป็นนามธรรม เป็นวิถีการกระทำของมนุษย์

พวงผกา ประเสริฐศิลป์ (2543 : 74) กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรม ขั้นประกอบไปด้วย

1. องค์มติ (Concept) หมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็น ความเข้าใจ อุดมการณ์ ต่าง ๆ ตลอดจนทัศนคติการยอมรับในสิ่งที่ถูกผิด เหมาะสมหรือไม่ ซึ่งแล้วแต่กลุ่มชนใดจะใช้ มาตรฐานใดในการตัดสิน หรือเป็นเครื่องวัดสภาพแวดล้อมของตน

2. องค์กร (Association or Organization) หมายถึง กลุ่มสังคมที่มีการจัดสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเราได้อย่างเป็นระเบียบและมีระบบในการบริหารอย่างชัดเจน ทำให้เกิดความสะดวกสบาย รวดเร็ว ถูกต้องและมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน หรือทำงาน และปักครองคนได้อย่างดี

3. องค์พิธีกรรม (Usage) เป็นชนบทรวมเนียมประเพณีที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ซึ่งแสดงออกในรูปของพิธีกรรมต่าง ๆ เช่น การขึ้นบ้านใหม่ พิธีการแต่งงาน

4. องค์วัตถุ (Instrumental and Symbolic Objects) คือ วัฒนธรรมทางวัตถุที่มีรูปร่างสามารถมองเห็น สัมผัส จับแตะต้องได้ เช่น เครื่องใช้ในระบบการเกษตรกรรม โรงเรียน อาคารสถานที่ต่าง ๆ และเครื่องมือเครื่องใช้ทางวัฒนธรรม เช่น จาน ถ้วย มีด กาญจนาก้าวเทพ (2544 : 17) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมในเชิงองค์ประกอบ (Component Approach) ดังนี้

1. วัฒนธรรมเป็นระบบความรู้/ความคิด/ความเข้าใจ/ความเชื่อ (Cognition/ Knowledge/ Belief system)
2. วัฒนธรรมเป็นระบบอารมณ์ความรู้สึก (Affection/ Structure of Felling)
3. วัฒนธรรมเป็นระบบการประพฤติปฏิบัติ/ธรรมเนียมประเพณี (Conation/ performance/ Traditions)

#### 4. วัฒนธรรมเป็นระบบค่านิยม (Value system)

5. วัฒนธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบแบบทวิลักษณ์ 2 ส่วน คือ ส่วนที่มองเห็น (Visible) และส่วนที่มองไม่เห็น (Invisible) หรือประกอบด้วยส่วนที่เป็นเนื้อหาสาระ (Content / substance / essence / meaning) และส่วนที่เป็นรูปแบบที่แสดงออก (Form of expression)

มนู ลี และคณะ (Manwoo Lee ; et al. 1994 : 7) กล่าวว่า เมื่อพูดถึงการพัฒนาวัฒนธรรม จะหมายถึง สิ่งที่ประกอบไปด้วย ความคิด (ideas) ความเชื่อ (beliefs) ค่านิยม (values) เจตคติ (attitudes) และรูปแบบพฤติกรรม (behavior patterns)

ทรัคอนเดิต (Hall. 2001 : 15 ; citing Triandis H. C. 1996. *The psychological measurement of cultural syndromes.* pp. 51, 407-415) อธิบายว่า วัฒนธรรมประกอบไปด้วย เจตคติ (attitudes) ความเชื่อ (beliefs) ปัทสตาน (norms) บทบาท (roles) และการกำหนดตัวเอง (self-definitions)

วัฒนธรรมมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ เพราะวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ทำให้สังคมมีระเบียบแบบแผน มีข้อบังคับ มีกฎหมาย สำหรับกำหนดหน้าที่ บทบาท และพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ช่วยควบคุมและสร้างความเป็นระเบียบร้อยให้แก่สังคม นอกจากนั้น วัฒนธรรมยังก่อให้เกิดการสร้างหรือพัฒนาสิ่งของเครื่องใช้เพื่อความสะดวกต่อการดำรงชีพ ทำให้สังคมมีความเจริญก้าวหน้า จากการศึกษาประเภทและองค์ประกอบของวัฒนธรรม พบร่วมกันว่า วัฒนธรรมประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือส่วนที่มองเห็น ได้แก่ รูปแบบการแสดงออกของพฤติกรรม ปัทสตาน บทบาท รวมทั้งวัตถุหรือเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต และส่วนที่มองไม่เห็น อันได้แก่ ความคิด ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม และความรู้สึกต่าง ๆ

#### การทำงาน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 278) ให้ความหมายของงาน ว่าหมายถึง สิ่งหรือกิจกรรมที่ต้องทำ งานมีความหมายกว้างขวางมากตั้งแต่การปิดประตูบ้านไปจนกระทั่งถึงงานที่ทำในสำนักงานที่มีระยะเวลาทำงานตัวตั้งแต่ 9.00 - 17.00 น. การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์ งานได้สนองตอบความต้องการพื้นฐานในส่วนลึกของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่มี อิทธิพลอย่างยิ่งต่อสภาพจิตใจ สุขภาพกาย สุขภาพจิต สังคม และเศรษฐกิจ ทุกด้านของชีวิต มนุษย์เจาทุกคนที่ต้องการทำงานในโลกนี้หาใช่ทำงานเพียงเพื่อจะมีชีวิตครอบครัวดีเท่านั้น หากแต่จะต้องทำเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วย ผู้ที่เกิดมาแล้วไม่ทำงานชีวิตก็ไม่มีความหมาย การปล่อยเวลาให้ผ่านไปวันหนึ่ง ๆ โดยไม่ทำงานนั้นนอกจากตนเองจะไม่มีกินแล้ว ยังถูกสังคมรังเกียจ ด้วยถือว่าเป็นบุคคลที่ไร้ค่า เพราะการทำงานเป็นการพัฒนาสังคม เป็นการ

สร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคม แม้บุคคลจะทำงานเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนมาเป็นของตนเอง ก็ตาม แต่การทำงานของบุคคลก็เป็นการพัฒนาสังคม การไม่ทำงานของบุคคลเป็นการทำลายสังคม ผู้ที่ไม่ทำงานนอกจากจะเป็นผู้ที่เบียดเบี้ยนตนของแล้วยังจัดว่าเป็นผู้ที่เบียดเบี้ยนสังคม ทำให้สังคมเดือดร้อน เป็นผู้ที่เกาเสสังคมกินจนได้ซึ่งว่าเป็นภาพลักษณ์ของสังคม (ป. มหาชนธ. 2542 : 2-11)

บุคคลเป็นจำนวนมากอาจรับรู้ว่างานเป็นการ “ทำไทย” ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่น่าสนใจ ไม่มีความหมาย นำความทุกข์มาให้ และไม่ตรงกับเป้าหมายส่วนตัว อย่างไรก็ตาม งาน หมายถึง กิจกรรมอย่างหนึ่งซึ่งบุคคลเลือกทำถึงแม้จะน้ำใจไม่พอใจมาให้ก็ตาม แต่หากเต็มใจที่จะทำเพื่อ จะได้เงินที่ต้องการมาแลกกับสินค้า และบริการที่สัมพันธ์กับเป้าหมายส่วนบุคคล นอกจากนี้จากการสนองความต้องการต่าง ๆ ของบุคคลจากเงินรายได้แล้ว งานนั้นถึงแม้จะน่าเบื่อเพียงใดก็ตาม ก็ยังเป็นสิ่งสนองสิ่งจูงใจหลายอย่าง ดังต่อไปนี้ (เทพนม เมืองแม่น และศรีวิช สรวราณ. 2529 : 95-96)

- งานช่วยลดความไม่เกรงจ้างห้าดในบทบาทของบุคคล งานช่วยสร้างให้บุคคลเป็นตัวของตัวเอง ทำให้ทราบว่าตนเองเป็นอย่างไร

- งานช่วยให้เกิดโอกาสที่มีส่วนร่วมในสังคม การได้ใกล้ชิดกับบุคคลที่มีเป้าหมายของงานเข้าเดียวกัน มีพื้นฐานทางสังคม-เศรษฐกิจใกล้เคียงกัน รวมทั้งความสนใจที่คล้ายคลึงกัน สิ่งเหล่านี้จะเป็นสภาวะที่จะก่อให้เกิดการเข้ากันได้กับบุคคลอื่น ๆ

- งานจะเพิ่มความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การปฏิบัติงานที่คล้ายกัน ถึงแม้ว่างานนั้นจะเป็นงานที่ต้องทำจำเจทุกวันก็ตาม แต่ก็จะเป็นสิ่งที่เป็นเกียรติที่ได้ทำร่วมกัน ซึ่งจะเป็นพื้นฐานของความเสมอภาค และการยอมรับบทบาท

- งานจะช่วยให้เกิดความรู้สึกปลดปล่อย นอกจากความรู้สึกปลดปล่อยทางด้านเศรษฐกิจแล้ว สำหรับบุคคลน้อยคน ความรู้สึกปลดปล่อยจำเป็นจะต้องถูกกระตุ้นหรือยืนยันว่ามีอยู่อย่างต่อเนื่องกัน

- งานจะเป็นสิ่งที่ดัดแปลงบุคคล การทำให้ตนเอง “วุ่น” อยู่กับงานจะเป็นส่วนทางให้ได้ใช้พลังงาน เป็นการเสริมความสามารถทางสติปัญญา และช่วยให้บุคคลได้ทราบถึงศักยภาพที่ขาดไปของตนเอง นอกเหนือนี้ความเห็นด้วยกันที่ได้จาก “การทำงานอย่างผู้ชื่อสัญญาตัววัน” จะช่วยให้สังคมยอมรับมากขึ้น

- งานเป็นสิ่งที่ช่วยให้หลุดพ้นจากสภาพแวดล้อมของบ้านได้ งานจะเปิดโอกาสให้ได้พะหนีจากบ้าน ปัญหาที่ทำให้บุคคลต้องการออกจากบ้าน ได้แก่ ความคับช่องใจที่เกิดที่บ้าน ความไม่พอใจเพื่อนบ้าน สิ่งแวดล้อมสิ่งอำนวยความสะดวกที่บ้านไม่น่าสนใจ และความว้าวุ่น

- งานจะช่วยลดความรู้สึกผิดหวังและความกังวลใจในสังคมที่ความเป็นตัวของตัวเอง และความภาคภูมิใจได้รับจากผลของการมีความทะเยอทะยาน ความคิดริเริ่ม ความเป็นนักอุดสาข

และความพยายาม การอยู่เฉย ๆ จะเป็นการขาดต่อค่านิยมของสังคมนั้น ดังนั้น การทำงานจึงถือว่า เป็นคุณความดีอย่างหนึ่ง ตามมาตรฐานของพวกรัฐอธิการบดีอิโควิสต์ ศาสตร์นานาภัยโปรเตสแตนต์ ซึ่งเชื่อว่า การอยู่เฉย ๆ นั้นเท่ากับเป็นการลักขโมย และการมีสติรู้สึกรับผิดชอบของบุคคลจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำงาน

นอกจากนี้ ป. มหาชนธ (2542 : 3) และ อ.อ.ฟ. ชูเมกเกอร์ (2524: 31) ยังได้ ก่อร่างถึง จุดมุ่งหมายในการทำงานของมนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับ เทพนม เมืองแม่น และสวิง สุวรรณ ว่า มนุษย์มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน เพื่อผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ การทำงานช่วยให้บุคคลมีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว ทำให้ได้มาซึ่งข้าวของเครื่องใช้ และบริการต่าง ๆ เพื่อจุดมุ่งหมาย ทางสังคม เป็นการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นต้นแบบแสดงสถานภาพทางสังคมของบุคคล เพื่อพัฒนาตน และพัฒนาศักยภาพให้สมบูรณ์เต็มที่ เป็นการนำไปสู่ลักษณะของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ และเพื่อให้หลุดพ้นจากสภาวะเห็นแก่ตัว หรือยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิต ผู้คนจะรับรู้ถึงความสำคัญของงานแตกต่างกัน บางคนอาจทำงานด้วยใจรัก บางคนก็อาจทำงานเพราะความจำเป็นทางด้านของเศรษฐกิจ บางคนทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของตน ไม่ว่าคนจะทำงานด้วยเหตุผลใดก็ตาม การทำงานก็ยังคงเป็นสิ่งสำคัญที่มีคุณค่าในตัวเอง และเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาให้สังคมเจริญก้าวหน้าต่อไป

### วัฒนธรรมการทำงาน

คำว่า "วัฒนธรรมการทำงาน" เป็นการเข้าคำว่า "วัฒนธรรม" กับคำว่า "การทำงาน" มาสมماสกัน หมายถึง วิถีชีวิตในการทำงานของคน หรือวิถีทางในการทำกิจที่จะต้องทำ หรือนิสัยในการทำงานของมนุษย์ในสังคมใดสังคมหนึ่ง วัฒนธรรมการทำงานเป็นเครื่องกำหนดปริมาณและคุณภาพของการทำงานของมนุษย์ว่าจะทำให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด วัฒนธรรมในสังคมหนึ่งอาจเป็นเครื่องช่วยกระตุ้นให้คนทำงานได้ผลสูงสุดมีประสิทธิภาพ แต่วัฒนธรรมในบางสังคมอาจมีผลทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2531 : 90-92)

ทิตยา สุวรรณะชฎา, สนิท สมควรการ และเฉลียว บุรีภักดี (2523 : 69-70) ได้กล่าวถึงปัญหาขององค์กรในระบบราชการไทยว่ามีคุณภาพของงานต่ำ การปฏิบัติงานล่าช้า ข้าราชการทำงานไม่เต็มที่ ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานเต็มเม็ดเต็มหน่วย และไม่ได้ใช้สติปัญญา ความสามารถเต็มที่ ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมด้านวิธีทำงาน และวิธีควบคุมบริหารการทำงานยังคงใช้ตามแบบเก่า เพราะในสมัยก่อนสิ่งแวดล้อมยังอุดมสมบูรณ์ ผู้คนมีน้อย ความต้องการของคนก็มี

ไม่มาก จึงไม่มีความจำเป็นจะต้องเร่งรัดการผลิต วิธีควบคุมบริหารงานจึงมิใช่เป็นวิธีบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการผลิต แต่เป็นวิธีบริหารเพื่อปักครองดูแล ให้ผู้อุปผู้ได้ปักครองทำงานไปตามอัธยาศัยมากกว่า ครั้นยังนำเอาวิธีบริหารงานแบบเก่ามาใช้กับยุคปัจจุบัน โดยมิได้แก้ไขปรับปรุงมากนัก ผลจึงปรากฏว่าได้ผลผลิตของงานน้อย ซึ่ง มขรี รัตนมุง (2543:10) กล่าวว่า ปัจจัยหลักที่จะมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการทำงานที่ดีขององค์กร คือ ความพร้อมในด้านความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ แต่ความพร้อมที่ว่านั้นจะต้องเกิดกับคนทั้งสองกลุ่มหรือสองระดับในองค์กร นั่นคือ ผู้นำ (Leader) และผู้ปฏิบัติ (Team work)

ครุภัณฑ์เป็นส่วนหนึ่งในระบบราชการไทย วัฒนธรรมการทำงานของครุภัณฑ์ทั้งที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา และอาจมีบางวัฒนธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าของระบบการศึกษาของไทย ซึ่งพนัส หันนาคินทร์ (2524 : 144) ได้เข้าสังเกตเกี่ยวกับการแสดงออกของน้ำใจในการทำงานในโรงเรียนว่า สำหรับครุภัณฑ์มีน้ำใจในการทำงานสูง จะมีลักษณะดังนี้

1. มีความสามัคคีเป็นหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็น派 เป็นหมู่ ถึงหากจะมีกิ่งไม่กระทบต่อผลการทำงานของส่วนรวม พร้อมเสมอที่จะช่วยงานของโรงเรียน หากจะมีการแตกแยกกันก็เป็นไปในเชิงความคิดหรือเป็นเรื่องของหลักการ ไม่ใช่เรื่องส่วนตัว
2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อทำงานให้แก่โรงเรียนหรือหมู่คณะโดยไม่ต้องออกปากขอร้อง อาศัยที่จะช่วยงานความผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ผู้บังคับบัญชาโดยไม่ปักปิด มีความกระตือรือร้นในการทำงานไม่เมื่อยชา
3. เอาใจใส่ในการงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หมั่นติดตามผลงานเมื่อมีข้อบกพร่องหรือความเสียหายเกิดขึ้นก็พยายามแก้ไขโดยไม่แก้ตัวหรือโทษคนอื่น และพร้อมที่จะรายงานความผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ผู้บังคับบัญชาโดยไม่ปักปิด มีความกระตือรือร้นในการทำงานไม่เมื่อยชา
4. ไม่ขาดงานโดยไม่จำเป็น หรือหาเรื่องหยุดงานเท่าที่โอกาสจะอำนวย มีความสนใจที่ได้ทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อร่วมงาน ในโรงเรียนที่คณะครุภัณฑ์มีน้ำใจในการทำงานต่ำมีสิ่งที่นำสังเกตดังนี้

1. การฟื้องร้องกันในคณะครุภัณฑ์ ไม่ว่าจะกระทำด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร ก็ตาม มีการติ咕นแบบทำลายมากกว่าติเพื่อก่อ กล่าวคือ มีแต่การติ咕นโดยไม่ได้เสนอความคิดและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น พูดถึงแต่ความผิดที่คนอื่นทำขึ้น ไม่เคยเสนอวิธีการแก้ความผิดเหล่านั้น มีการซิงดีซิงเด่นกันด้วยการพูดจาทับثمคนอื่น มีการนินทาว่าร้ายซึ่งกันและกันอยู่เป็นประจำ มีการอิจฉาริษยาภันจনอกหน้า มีการสอนผู้มีอำนาจจջอยู่ตลอดเวลา

## 2. ขาดระเบียบวินัย ถ้าไม่มีการตรวจตราอย่างใกล้ชิด และปล่อยให้ทำงานรับผิดชอบตามลำพังไม่ได้

วัฒนธรรมการทำงานที่ดีอยู่แล้วของครูก็ควรส่งเสริมให้ตั้งขึ้น แต่หากวัฒนธรรมใดเป็นไปในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายก็ควรได้รับการพัฒนาปรับปรุง ซึ่งสบ ลักษณะ (2544x : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมการทำงานของครูที่ควรปรับแก้เพื่อให้สอดคล้องกับยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

**ประการที่หนึ่ง** ควรแก้วัฒนธรรมที่ยึดระเบียบข้อบังคับเป็นที่ตั้งแล้วมุ่งทำงานให้สอดคล้องกับระเบียน ซึ่งวัฒนธรรมใหม่ควรยึดเอาผลลัพธ์เป็นเป้าหมาย แล้วคิดวิธีการทำงานให้ได้ผลลัพธ์โดยเร็ว และประหยัด ถ้าในวิธีการทำงานนั้นมีระเบียบใดเป็นอุปสรรคค่อยคิดปฏิบัติไม่ให้ผิดระเบียบ หรือคิดปรับปรุงแก้ไขระเบียบให้ทำงานได้ราบรื่นขึ้นโดยยึดประโยชน์ของผู้เรียนเป็นหลัก

**ประการที่สอง** ควรเปลี่ยนวัฒนธรรมที่มีการวางแผนทำงานโดยยึดตือธรรมเนียมที่เคยทำกันมาหรือเคยบอกกล่าวกันมา แต่หันมาคิดออกแบบกระบวนการคิดเดิม ๆ บ้าง จะทำให้บรรลุผลลัพธ์ได้ดีขึ้น หลายครั้งที่เมื่อมีผู้เสนอเรื่องใหม่ให้ทีมงานพิจารณา ก็จะพบธรรมเนียมประลาดต ที่จะมีผู้ยกมือขึ้นแสดงความคัดค้านอ้างเหตุผลสารพัดว่ามีอุปสรรคทำได้ไม่สำเร็จ แทนที่จะเสนอว่า จะช่วยกันหาวิธีการอย่างไรจึงจะทำได้สำเร็จ ธรรมเนียมการวางแผนทำงานที่ควรปรับแก้อีกอย่างหนึ่ง คือ การคิดว่าจะใช้งบประมาณไปทำอะไร สิ่งที่ควรจะเป็น คือการคิดว่าจะใช้งบประมาณไปทำให้บังเกิดผลอะไร ประเมินภาระงานโครงการก็ควรปรับเปลี่ยนเพื่อมั่นใจว่าทำอะไร ทั้ง ๆ ที่ควรรายงานว่า ได้ผลลัพธ์อะไรมากน้อยเพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่

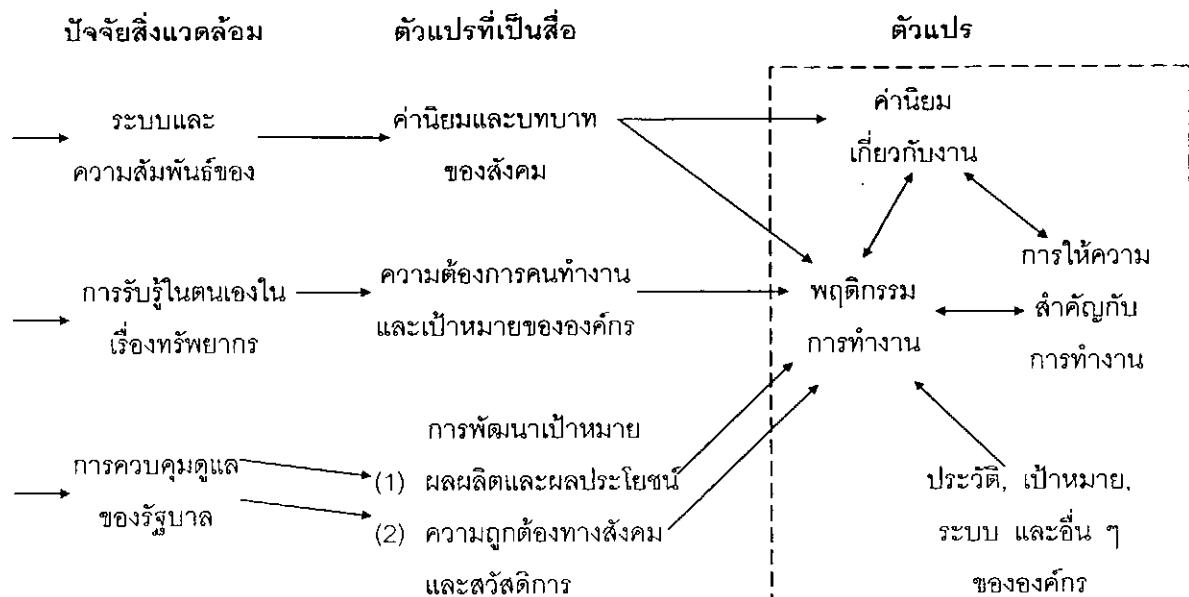
**ประการที่สาม** ควรเปลี่ยนวัฒนธรรมการครอบงำความคิดแบบเด็ดขาดของผู้มีอำนาจใช้อิทธิพลให้เห็นด้วยกับคำตوبเดียวหรือความคิดเดียว ปิดโอกาสการคิดโต้แย้งที่แตกต่างไปซึ่งทำให้ขาดโอกาสการร่วมคิดและแนวทางเลือกที่หลากหลายอย่างมีเหตุผล นั่นคือ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมตามครรลองประชาธิปไตย นอกจากนี้การออกข้อสอบที่มีคำตอบถูกเพียงคำตอบเดียวหรือครูใจร้อนให้คำตอบแก่ผู้เรียนในเรื่องต่าง ๆ แทนที่จะให้ผู้เรียนได้ลองคิดค้นและนำเสนอคำตอบในแบบต่าง ๆ ก็จะเป็นการทำลายวัฒนธรรมของความคิดสร้างสรรค์ สนใจไฟรู้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างน่าเสียดาย วัฒนธรรมการใช้อาชญาณ์ความรู้สึกอยู่เหนือเหตุผล และวัฒนธรรมเกรงการเสียหน้าถ้าแพ้เหตุผลของผู้อื่นจนเกิดวัฒนธรรมเกรงใจกัน ยอมกันไปโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของส่วนรวมก็เป็นสิ่งที่ควรปรับเปลี่ยน ความคิดนี้สอดคล้องกับข้อเรียกร้องให้คนรุ่นใหม่กล้าคิด กล้าแสดงความแตกต่างอย่างมีเหตุผล และกล้าที่จะยืนหยัดอยู่กับความคิดที่ถูกต้องตามเหตุผลหลักการ

ประการที่สี่ ควรเปลี่ยนวัฒนธรรมการปล่อยวางปัญหาขององค์กร การกล่าวโทษว่าเป็นความบกพร่องของผู้อื่น การถือว่าองค์กรมีใช่ของตนแต่เพียงผู้เดียวจึงไม่รู้สึกเดือดร้อนอะไรควรต้องหันมาสู่ปัญหายอมรับความจริง และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันโดยเร็ว หลายครั้งที่ครูพบปัญหาการเรียนของผู้เรียนแต่ก็ปล่อยปละละเลย รอให้มีคำสั่ง รอให้มีสูตรสำเร็จจากหน่วยงานหรือการมีคู่มือแนะนำการแก้ปัญหาจึงจะแก้ปัญหาได้ ควรมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมมาเป็นการกล้าคิด กล้าลองคิดค้น ลงมือแก้ปัญหา แม้จะแก้ได้ไม่สำเร็จในทันทีแต่เมื่อได้ลองทำไปประเมินผลไปปรับปรุงไปก็จะพบความสำเร็จได้ในไม่ช้า บางครั้งจะพบวัฒนาระบบที่ข้อเวลาด้วยการตั้งคณะกรรมการขึ้นมาพิจารณาปัญหา หากทางเลือกแก้ปัญหา เสนอการแก้ปัญหา ซึ่งหลายครั้งปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข แต่ความรู้สึกของกลุ่มคนอาจรู้สึกไม่เป็นปัญหาตามเวลาที่ผ่านเลยไป เพราะทุกคนเริ่มคุ้นเคยกับสภาพปัญหาไปแล้ว การละเลยการแก้ปัญหาของส่วนรวมบางครั้งมาจากวัฒนธรรมที่บางคนคิดว่าจะได้อะไรตอบแทนเป็นส่วนตัวถ้าเสียสละทำงานให้ดีขึ้น ดังนั้นควรสร้างวัฒนธรรมเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

ประการที่ห้า ควรแก้วัฒนธรรมการทำงานที่ทำงานไปตามหน้าที่แลกับเงินเดือนไปวัน ๆ หนึ่งปรับเปลี่ยนมาเป็นวัฒนธรรมที่สนใจให้เรียนรู้ หากความรู้ความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำความรู้ความคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาตน พัฒนางาน ปรับเปลี่ยนตนให้ทำงานได้ดีขึ้น และปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมให้มีสภาพที่พึงพอใจยิ่งขึ้น วัฒนธรรมไฝรู้ ไฝดี จะส่งเสริมวัฒนธรรมรักการทำงาน พอใจที่จะทำงานให้บังเกิดผลดีที่สุด และพอใจที่จะพัฒนาการทำงานให้บังเกิดประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ดังนั้น การที่จะพัฒนาศักยภาพในการทำงานของครู ควรเริ่มต้นจากการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งจะต้องทำให้ครูมีวัฒนธรรมในการทำงานที่ยึดประโยชน์ของผู้เรียนเป็นหลัก มีความคิดริเริ่ม และกล้าลงมือในการสร้างผลงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีความขยันหมั่นเพียรศึกษาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเองตลอดเวลา นอกจากนั้นยังต้องมีส่วนร่วมในโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

จากการวิจัยวัฒนธรรมการทำงานในอินเดียของซินหะ (Sinha. 1990 : 44-46) ได้มีการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของวัฒนธรรมการทำงานได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านชีวภาพทำงาน

ที่มา: Sinha. (1990). *Work Culture in the Indian Context.* p. 44.

จากภาพประกอบ 1 พฤติกรรมการทำงาน ค่านิยมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงานต่างสนับสนุนซึ่งกันและกัน และยังเป็นตัวแปรหลักของวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งตัวแปรทั้งสามนี้มีความสัมพันธ์กันเป็นลักษณะสามเหลี่ยมตามภาพ

จากการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรวัฒนธรรมในการทำงานของเชินยาประกอบกับความคิดรวบยอดของวัฒนธรรม ใน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมในการทำงาน เป็น 3 องค์ประกอบ คือ ด้านค่านิยมการทำงาน ด้านพฤติกรรมการทำงาน และด้านการให้ความสำคัญกับงาน

### ค่านิยมการทำงาน

#### ความหมายของค่านิยม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541 : 90) กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อพื้นฐาน ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลหรือสังคม หรือความรู้สึกนิยมชอบ หรือเห็นคุณค่าในบุคคล สิ่งของ หรือ ความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

อ้อมเดือน สดมณี (2543 : 7) ให้ความหมายของค่านิยมว่า หมายถึงสิ่งที่บุคคล  
ยึดถือเป็นความเชื่อที่มั่นคง เป็นเครื่องกำหนดในการตัดสินใจว่าgradeทำ ความมีวิธีปฏิบัติ หรือ  
เป้าหมายในการดำเนินชีวิตอย่างไร เป็นวิธีจัดรูปพฤติกรรม และเมื่อการทำแล้วตนเองมีความสุข  
พอใจ และสังคมนิยมยกย่องว่าถูกต้อง

กาญจนा แก้วเทพ (2544 : 20) กล่าวว่า ค่านิยมนั้นหมายถึงการให้คุณค่า  
แก่สิ่งต่าง ๆ ที่แต่ละก็ลุ่มแต่ละஆழமான แต่ละสังคมยอมรับร่วมกัน และระบบค่านิยมดังกล่าวนั้น  
ทำให้สังคมของตนแตกต่างไปจากสังคมอื่น ๆ ค่านิยมนั้นถูกถือว่าเป็นแกนกลางของวัฒนธรรม

ศิริอร วิชาภุกุต (2544 : 189) กล่าวว่า ค่านิยมของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ หมายถึง  
ความเชื่อมั่นของบุคคลต่อสิ่งนั้น ๆ ว่ามีค่าความสำคัญต่อตนเพียงใด ความมีคุณค่าและ  
ความสำคัญนี้จะเป็นตัวกำหนดวิถีทางของพฤติกรรมของบุคคล

เครช , ครูทฟิล และ บาลลาเช (Krech, Crutchfield and Ballachey. 1962 :  
102) กล่าวว่า ค่านิยมเป็นความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่นำปรากฏนาหรือสิ่งที่ดี และเป็นสิ่งที่ไม่นำ  
ปรากฏนาหรือสิ่งที่ไม่ดี ค่านิยมเป็นตัวสะท้อนวัฒนธรรมของสังคมและแพร่หลายโดยสมาชิกของ  
วัฒนธรรมนั้น

สก็อตต์ (Scott. 1965 : 3) กล่าวว่า ค่านิยม หรืออุดมคติทางศีลธรรม เป็นการ  
อธิบายถึงโนภาพแห่งบุคคลที่เกี่ยวพันถึงอุดมคติ เป็นสิ่งซึ่งบุคคลใช้ประเมินว่าเป็นคุณงามความดี  
หรือเป็นสิ่งที่เลว เป็นความถูกต้องหรือเป็นความผิด โดยเกี่ยวกับความเป็นจริงที่บุคคลจะปฏิบัติตาม  
หรือควรค่าถูกต้อง

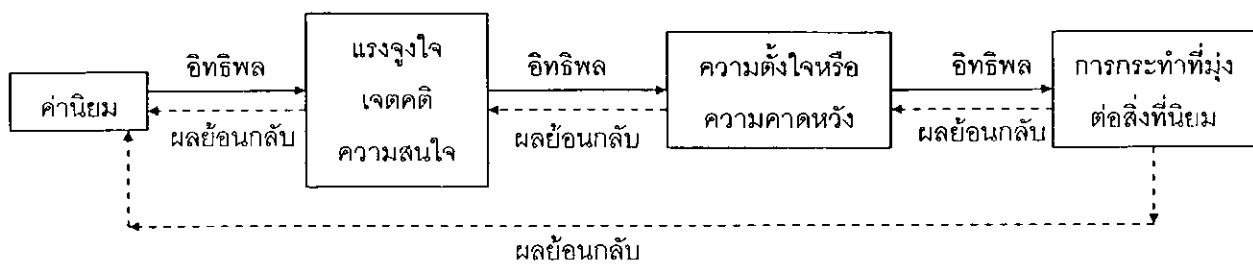
โรคีช และบอล-โรคีช (Wade & Tavis. 1996 : 424 ; citing Rokeach & Ball-  
Rokeach. 1989) กล่าวว่า ค่านิยมเป็นศูนย์กลางของความเชื่อ เป็นการสะท้อนภาพฐานของ  
เป้าหมายและอุดมการณ์ว่ามีความสำคัญต่อบุคคลในเรื่องของความเป็นอิสรภาพ ความสวยงาม  
ความเสมอภาค มิตรภาพ เกียรติยศ ความฉลาด และอื่น ๆ

เคوار์ท (Queralt. 1996 : 62) กล่าวว่า ค่านิยมทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับ  
สังคมซึ่งเป็นส่วนร่วมของความนึกคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ดี ความถูกต้อง เกี่ยวกับศีลธรรม หรือสิ่งที่  
นำปรากฏนา หรือตรงกันข้ามกับสิ่งที่ไม่ดี ความผิด การผิดศีลธรรม หรือสิ่งที่ไม่นำปรากฏนา  
ค่านิยมเป็นสิ่งของวิธีการใช้ชีวิตของกลุ่มสังคมโดยเฉพาะ

จากการศึกษาความหมายและลักษณะของค่านิยมจากงานศึกษา สรุปได้ว่า  
ค่านิยม เป็นแนวความคิด ความเชื่อ อุดมการณ์ ซึ่งยอมรับว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรแก่การนำไป  
เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เนื่องจากค่านิยมเป็นตัวกำหนดผลลัพธ์ให้เกิดพฤติกรรม ค่านิยมจึงเป็น  
พลังที่ช่วยเร้นอยู่ภายใต้พฤติกรรมทางสังคมส่วนใหญ่ของมนุษย์ เป็นตัวแทนแบบของความประพฤติ

จากล่าว่าได้ว่าค่านิยมมือทิพลเห็นอพุติกรรม แสดงให้เห็นความคิดของบุคคลว่าอะไรดี ถูกต้อง หรือเป็นสิ่งที่บุคคลพึงประถนา บุคคลจะนำค่านิยมมาเป็นกรอบในการดำเนินชีวิต เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม โดยที่ค่านิยมของแต่ละสังคมหรือกลุ่มบุคคลยอมแตกต่างกันไป นอกจานนี้ค่านิยมยังเป็นเรื่องที่สามารถอธิบายให้เหตุผลได้สองประการ คือ เหตุผลด้านความพอใจ และลักษณะของความรู้สึกอย่างแรงกล้า กล่าวคือ ความพอใจที่จะประพฤติตามสิ่งที่ตนเองคิดว่าถูกต้องดีงามเป็นเรื่องสำคัญ และลักษณะของความรู้สึกอย่างแรงกล้าปั่งบอกให้เห็นว่าการประพฤติปฏิบัตินั้นมีความสำคัญอย่างไร จากล่าว่าได้ว่าค่านิยมเป็นพื้นฐานของการเกิดวัฒนธรรม เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินค่าพุติกรรมของคนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล หรือสังคมก็ได้

ในการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมนั้นจำเป็นมากสำหรับเรื่องพุติกรรมของคนในองค์กร ทั้งนี้ เพราะค่านิยมมือทิพลต่อการรับรู้ของบุคคลที่ทำงานในองค์กรในสิ่งที่ควรปฏิบัติ และไม่ควรปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่มือทิพลต่อความเข้าใจของคนว่าสิ่งใดถูกหรือสิ่งใดผิด (อนันต์ชัย คงจันทร์ 2545 : 46) ค่านิยมเป็นพื้นฐานของความเข้าใจในเรื่องเจตคติ การรับรู้ บุคลิกภาพ และการรูจูใจ เป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่ชี้นำให้บุคคลปฏิบัติอย่างโดยย่างหนึ่ง อาจจะเป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ได้ ซึ่งค่านิยมในการทำงานก็คือความเชื่อมั่นส่วนบุคคลของพนักงาน เกี่ยวกับสิ่งที่ขาดหวังว่าจะได้จากการและเป็นวิถีทางที่กำหนดการประพฤติปฏิบัติตัวของเขาว่า เขาควรประพฤติปฏิบัติในการทำงานอย่างไร และเขาวรได้รับการปฏิบัติอย่างไรในการทำงาน ค่านิยมประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อและความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แต่ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นมีลักษณะของการประเมินค่าว่าเป็นสิ่งที่ถูก-ผิด หรือ ดี-เลว ดังนั้นค่านิยมจึงเป็นสิ่งสะท้อนถึงวิถีทางของการกระทำว่า อะไรควรทำ หรือ อะไรไม่ควรทำ ซึ่งเป็นพื้นฐานของพุติกรรมจริยธรรมในการทำงาน เช่น มีความซื่อสัตย์ มีความจริงรักภักดี และให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (สิริอร วิชาชานุ. 2544 : 189) เมื่อบุคคลเข้าไปทำงานในองค์กรพบว่าเขาจะมีค่านิยมติดตัวมาด้วย แต่บางครั้งค่านิยมของการทำงานในองค์กรนั้นอาจขัดกับค่านิยมของเขาว่า ซึ่งจะทำให้รู้สึกขาดความเป็นอิสระ และไม่เต็มใจที่จะทำงานในที่สุด บทบาทของค่านิยมมีสองประการ คือ หนึ่งเป็นมาตรฐานที่จะนำทางหรือเป็นแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ ประเมินผลว่าสิ่งใดดีไม่ดี และสองจะทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ ตลอดจนเสริมสร้างเจตคติ ความสนใจ และความตั้งใจซึ่งนำไปสู่ การแสดงพุติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้นในที่สุด ฟิสบายและโซจูเซน ได้แสดงถึงอิทธิพลของค่านิยมที่มีต่อพุติกรรมของมนุษย์ตามสภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 อิทธิพลของค่านิยมต่อพฤติกรรมของมนุษย์

ที่มา: ประสาร มาลาภุต ณ อุฐยา. (2523). ค่านิยมและความคาดหวังของเยาวชนไทย. หน้า 2.

(อ้างอิงจาก Fishbein & Ajzen. (1975). *Beliefs, Attitude, Intention Behavior : an introduction to theory and research.*)

ค่านิยมการทำงานมีผลต่อการทำงานของคน บางคนทำงานเพื่อความสำเร็จของงาน บางคนทำงานเพื่อความสำเร็จของการกระทำ บางคนทำงานให้ดีเดิม บางคนทำงานเพื่อเอาหน้า บางคนชอบทำงานที่ใช้สมอง บางคนชอบทำงานประเภทสัง บางคนชอบทำงานที่เป็นอิสระ บางคนชอบทำงานที่ไม่ต้องใช้แรงกาย (บ. มหาชนธ.2542:117) หากผู้ปฏิบัติงานมีค่านิยมว่าต้องทำงานหนัก การทำงานหนักเป็นสิ่งดี เขาก็จะทำงานหนัก แม้ไม่มีความพึงพอใจในงานก็ตาม ตรงกันข้าม หากมีค่านิยมในการทำงานดังกล่าวในทางตรงกันข้าม คือ ไม่มีความต้องการที่จะต้องทำงานหนัก เขาก็จะทำงานแต่น้อย พอกเพียงไม่ให้ถูกตำหนิหรือทำให้ถึงมาตรฐานหรือเกณฑ์เท่านั้น เขาก็เกิดความพึงพอใจอย่างสูงแล้ว (สร้อยดราชุต (ติวيانนท์) ordinmane.2541:144)

พระพก ประเสริฐศิลป (2541:15, 2543 : 88) กล่าวถึงค่านิยมการทำงานของคนไทยว่าต้องทำงานแข่งกับเวลา งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุขนั่นเอง เนื่องจากทุกวันนี้ คนล้นงาน จึงต้องรีบทำและตักตวงงานเข้าไว้ ชีวิตจึงจะไปรอดอย่างมีความสุข ต้องรู้จักกำหนดเวลา รู้จักแบ่งแยกเวลาในการทำงาน การเดินทาง และการพักผ่อนให้ชัดเจน สรุว่า ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดย普遍ว่า ลักษณะนิสัยและค่านิยมที่ดีงามของชาติ คนในชาติมีการปฏิบัติอย่างเป็นมาก จนหาคนที่มีลักษณะนิสัยที่ดีงามได้ยาก ผลที่ตามมาก็คือ ความสับสนวุ่นวาย ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม การทุจริต เห็นแก่ตัว ขาดจรรยาบรรณของตนเอง และไม่เคารพกฎหมาย ของบ้านเมือง

เมื่อค่านิยมเป็นตัวกำหนดวิถีทางในการกระทำ การทราบค่านิยมของบุคคลเป็นผลช่วยให้ทราบแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ช่วยให้สามารถจัดระบบ กำหนดนโยบาย

รวมทั้ง การสร้างรูปแบบในการทำงานให้เสริมสร้างและรักษาค่านิยมที่ดีต่อการมีประสิทธิผลขององค์กร และการมีสุขภาพกายและจิตที่ดีของบุคคลด้วย

ค่านิยมส่วนใหญ่พัฒนามาตั้งแต่วัยเด็กเล็ก การปลูกฝังค่านิยมในบุคคลเรามักจะปลูกฝังตั้งแต่ยังเป็นเด็กจากพ่อแม่ ครู กลุ่มเพื่อน และกลุ่มสังคมต่าง ๆ และมีการเปลี่ยนแปลงบ้างเมื่อเด็กเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ แต่ก็ค่อนข้างจะเป็นไปได้ยาก ในทุกวัฒนธรรมค่านิยมต่าง ๆ จะมีการพัฒนาติดต่อกันยาวนาน ซึ่งค่านิยมเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น ประสบการณ์การทำงานของบุคคล ระดับการศึกษา วัฒนธรรม บุคลิกภาพ ความสัมพันธ์ที่เป็นอยู่กับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมที่แตกต่างกันที่สำคัญของคนเราจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ล้อม นอกเหนือนั้นค่านิยมยังไม่สามารถพิสูจน์ได้ และเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านการตัดสินใจ เช่น ดี ถูกต้อง เที่ยงธรรม และอื่น ๆ ค่านิยมจึงมีความสำคัญต่อบุคคลและมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งค่านิยมที่ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่สังคม เช่น ความยั่งยืนมั่นเพียร ความมานะอดทน ความซื่อสัตย์ สุจริต (สงวน ช้างจัต. 2541 : 11; ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541 : 90; สมยศ นาวีกาน. 2544 : 10; กฤษณา วงศ์สันต์ และคณะ. 2542 : 93)

ผลดีหรือประโยชน์ที่อาจได้รับจากค่านิยม (กฤษณา วงศ์สันต์ และคณะ. 2542 : 93) มีดังนี้

1. ค่านิยมก่อให้เกิดลักษณะเฉพาะของสังคม เช่น คนไทยรักอิสระเสรี ทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ผู้คนทั่วไปมีความเป็นอยู่อย่างเสรี
  2. ถ้าสังคมไม่มีค่านิยมที่ดี เช่น ยึดเอาความขยันหมั่นเพียร รู้จักเสียสละ ความมีระเบียบวินัย เป็นค่านิยมก็จะช่วยให้สังคมนั้นมีโอกาสเจริญก้าวหน้าได้มากกว่า
  3. สังคมที่ผู้คนยึดมั่นในค่านิยมเดียวกัน ทำให้เกิดการรวมพลังด้านจิตใจความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
  4. ค่านิยมก่อให้เกิดความต้องการ เกิดแรงกระตุ้น อันจะก่อให้เกิดการกระทำ ถ้าเป็นค่านิยมที่ดีย่อมจะก่อให้เกิดผลดีเพิ่มขึ้น
  5. ค่านิยมช่วยกำหนดพฤติกรรมของผู้คนในสังคม และทำให้เข้าเลือกปฏิบัติได้ถูกว่า อะไรควรปฏิบัติ เป้าหมายของเขายังไงที่จะได้รับ
- สังคมที่บุคคลยึดมั่นในค่านิยมที่ดี ย่อมเป็นการช่วยส่งเสริมให้สังคมนั้นมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ผู้คนอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ความเป็นหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลในสังคมทำให้สังคมนั้นมีความมั่นคงตามมา และการมีค่านิยมที่ดีในการทำงาน เช่น ความยั่งยืนมั่นเพียร หรือความพยายามในการทำงาน ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีระเบียบวินัยจะเป็นผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อองค์กรและสังคมโดยรวม

## ประเภทของค่านิยม

นักจิตวิทยาหลายท่านได้จัดแบ่งประเภทของค่านิยมไว้ดังนี้

อลพอร์ตและคณะ (สิริอร วิชชาภูต. 2544 : 190 ; อ้างอิงจาก Allport, et al.

1951) แบ่งค่านิยมของมนุษย์เป็น 6 ประเภท

1. ทางทฤษฎี (theoretical) เป็นค่านิยมที่เห็นความสำคัญและให้ความสนใจในการค้นพบข้อเท็จจริงและความจริงด้วยการใช้เหตุผลและการคิดอย่างเป็นระบบ

2. ทางเศรษฐกิจ (economic) เป็นค่านิยมที่เห็นความสำคัญและให้ความสนใจในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ การปฏิบัติได้จริง และการสร้างความมั่งคั่ง

3. ทางสุนทรียศาสตร์ (aesthetic) เป็นค่านิยมที่เห็นความสำคัญและให้ความสนใจในความงาม การมีรูปแบบ และความมีศิลปะ

4. ทางสังคม (social) เป็นค่านิยมที่เห็นความสำคัญและให้ความสนใจในมนุษย์ ในการรักและการมีมนุษย์ล้มพันธ์ต่อกัน

5. ทางการเมือง (political) เป็นค่านิยมที่เห็นความสำคัญและให้ความสนใจในการได้มาซึ่งอำนาจ และการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

6. ทางศาสนา (religious) เป็นค่านิยมที่เห็นความสำคัญและให้ความสนใจในการรับร่วมประสบการณ์เป็นหนึ่งเดียวกันและเข้าใจถึงแก่นแท้ของสรรพลั่งในจักรวาล

นอร์ด และคณะ (สิริอร วิชชาภูต. 2544 : 190 ; อ้างอิงจาก Nord, et al. 1988) แบ่งค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่านิยมภายในตัวงาน (intrinsic work values) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าในตัวงาน บุคคลที่มีความประจูณในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และเห็นความสำคัญของการร่วมสร้างผลงาน เป็นพวกที่มีค่านิยมภายในตัวงาน บุคคลเหล่านี้จะชอบงานที่ท้าทายซึ่งต้องใช้ทักษะและความสามารถในการทำงาน ชอบทำงานที่ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง งานที่มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และงานที่เปิดโอกาสให้มีความดีหวนนำในตนเอง หากบุคคลที่มีค่านิยมภายในตัวงานต้องทำงานที่ซ้ำซากจำเจ และไม่มีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ บุคคลนั้นจะเกิดความขัดแย้งภายในใจ ทำให้ทำงานอย่างไม่มีความดุข มีพฤติกรรมทำงานที่ไม่ Ağประจูณและในที่สุดจะลาออกจากงาน

ตัวอย่างค่านิยมภายในตัวงาน

- งานที่น่าสนใจ
- งานที่ท้าทายความสามารถ
- การได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
- การได้ร่วมสร้างสิ่งที่สำคัญ

- การได้แสดงศักยภาพของตนในงานได้เต็มที่
- ความรับผิดชอบและความได้เป็นตัวของตัวเอง
- การได้มีความคิดสร้างสรรค์

2. ค่านิยมภายนอกตัวงาน (extrinsic work values) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าแก่สิ่งแวดล้อมอื่นนอกจากตัวงาน บุคคลที่ทำงานด้วยเหตุผลของค่าจ้าง สวัสดิการ และความมั่นคง ของงาน เป็นผู้มีค่านิยมภายนอกตัวงาน บุคคลที่มีค่านิยมภายนอกตัวงานจะเน้นเหตุผลของการทำในแง่มุมของผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและทางความมั่นคง บุคคลเหล่านี้จะแสวงหางานที่ตอบสนองแรงจูงใจภายนอก เช่น การทำงานเพื่อหวังจะได้รับค่าตอบแทนสูง การทำงานในหน้าที่เฉพาะหน้าที่ที่ได้รับผลตอบแทน การย้ายงาน (ย้ายบริษัท/องค์กร) เพื่อเลื่อนตำแหน่งจากพนักงานไปเป็นหัวหน้า หรือจากระดับหัวหน้าไปเป็นระดับผู้จัดการ หรือย้ายงานเพื่อได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น โดยไม่สนใจว่าตนจะมีความรู้ความเชี่ยวชาญเพียงพอที่จะทำงานนั้นได้หรือไม่ เป็นต้น

#### ตัวอย่างค่านิยมภายนอกตัวงาน

- ค่าจ้างสูง
- ความมั่นคงในการทำงาน
- การได้รับค่าตอบแทนจากการงาน
- การมีฐานะในชุมชน
- การมีความสัมพันธ์กับสังคม
- การมีเวลาให้ครอบครัว
- การมีเวลาเพื่อทำงานอดิเรกของตน

ชูเปอร์ (ผ่องพรณ เกิดพิทักษ์. 2531 : 48 ; ข้างอิงจาก Super. 1970) ได้จำแนกค่านิยมในการทำงานเป็น 15 ด้าน คือ

1. ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานเกี่ยวกับการประดิษฐ์ คิดค้น ออกแบบ และพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์นี้เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจทางด้านศิลปะและวิทยาศาสตร์ และจะพบในบุคคลที่ชอบแสดงความรู้สึกนึงกิดของตนเอง

2. ค่านิยมในการทำงานด้านการบริหารหรือการจัดการ (Management) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ต้องมีการวางแผนและจัดสร้างงานให้ผู้อื่นทำ ค่านิยมด้านนี้ จะพบในบุคคลที่ชอบงานทางด้านธุรกิจ หรือบุคคลที่สนใจในการติดต่อกับงานหลาย ๆ อาชีพ หรือบุคคลที่ชอบวางแผนการทำงานของตนเอง

3. ค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิผล (Achievement) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ส่งเสริมให้บุคคลประสบผลสำเร็จจากการทำงาน และก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานทั้งยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลมุ่งทำงานเพื่องานด้วย บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิผลนี้จะมีลักษณะมุ่นในการทำงาน และต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน

4. ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม (Surrounding) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศสุขสนาย และบุคคลที่ทำงานในสภาพแวดล้อมนั้นแล้วเกิดความสุข ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมนี้เป็นสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่จะช่วยอำนวยให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน เช่น สภาพที่ทำงานที่สะอาด ไม่มีเสียงอึกทึก ไม่ร้อนจัด หรือเย็นจัดเกินไป สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อบุคคลที่มีความสนใจสภาพแวดล้อมพร้อม ๆ กับสนใจในการทำงาน

5. ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory Relations) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผลและยุติธรรม

6. ค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิต (Way of Life) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้วิถีตามที่ตนต้องการ หรือชอบ หรืออยากจะเป็น

7. ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย ทำให้ผู้ทำงานนั้น มั่นใจว่า จะมีงานทำตลอดไป

8. ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน (Associates) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับลักษณะงานที่ทำให้บุคคลนั้นได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนพอใจ โดยเฉพาะผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน หรือต่างกว่า

9. ค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ (Esthetics) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ช่วยให้บุคคลได้สร้างสิ่งสวยงาม และเพิ่มความดงงามให้แก่โลก บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ ส่วนมากจะเป็นบุคคลที่มีความสนใจงานทางศิลปะ

10. ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานซึ่งให้เกียรติกับบุคคลที่ทำงานนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี แสดงให้เห็นว่าบุคคลประณยาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น มากกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น ค่านิยมในด้านนี้จะสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจในงานที่ต้องติดต่อกับบุคคลหลาย ๆ อาชีพ

11. ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ (Independence) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานซึ่งบุคคลที่ทำงานนั้นมีอิสระในการทำงานตามที่ตนประนีประนอม ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่า บุคคลที่ทำงานนั้นมักจะมุ่งในด้านความพึงพอใจของตนเอง

12. ค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลากหลาย ๆ ด้าน หรือความหลากหลายของงาน (Variety) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลากหลาย ๆ ด้าน ในขณะเดียวกัน งานที่ทำก็ต้องไม่ซ้ำซากจำเจ ค่านิยมในการทำงานด้านนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะทำงานตามความพึงพอใจของตนเองมากกว่ามุ่งทำงานเพื่องาน

13. ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic Returns) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่มีรายได้ดี สามารถนำรายได้มาจัดซื้อสิ่งของเพื่อสนองความต้องการได้ บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้ จึงมีความประณีตที่จะได้รับรายได้เพื่อมาซื้อวัสดุสิ่งของที่จะช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้ตนเอง

14. ค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม (Altruism) เป็นค่านิยมซึ่งสัมพันธ์กับงานที่สามารถให้สวัสดิการ ให้ความช่วยเหลือส่งเคราะห์บุคคลอื่น และก่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้ แสดงให้เห็นว่า บุคคลนั้นมีความสนใจ หรือมีค่านิยมในการบริการสังคม

15. ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุนให้ปรับญา (Intellectual Stimulation) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอย่างอิสระ ประเมินผลการทำงานของตนเองจากการเรียนรู้ และสามารถคิดค้นลิ่งต่าง ๆ ที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งองค์ประกอบของค่านิยมการทำงานตามโครงสร้างค่านิยมการทำงานในงานวิจัยเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของชนชาติ (Sinha. 1990 : 56) ซึ่งได้จำแนกออกเป็น 21 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการใช้ความสามารถ (Ability utilization)
2. ด้านผลลัพธ์ของงาน (Achievement)
3. ด้านความก้าวหน้า (Advancement)
4. ด้านสุนทรียศาสตร์ (Aesthetics)
5. ความมีอำนาจเหนือ (Authority)
6. ด้านความมีอิสระ (Autonomy)
7. ด้านการสร้างสรรค์ (Creativity)
8. ด้านการพัฒนาตนเอง (Personal development)
9. ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige)

10. ด้านความเสี่ยง (Risk)
11. ด้านความหลากหลายของการทำงาน (Variety)
12. ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism)
13. ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic rewards)
14. ด้านวิถีการดำเนินชีวิต (Life style)
15. ด้านกิจกรรมทางกายภาพ (Physical activity)
16. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Social interaction)
17. ด้านความสัมพันธ์ในสังคม (Social relation)
18. ด้านสภาพที่ทำงาน (Working conditions)
19. ด้านความสงบทางจิตใจ (Peace of mind)
20. ด้านการมีชีวิตที่สบาย (Comforts of life)
21. ด้านการพึ่งพา (Dependency)

## พฤติกรรมการทำงาน

### ความหมายของพฤติกรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสภาน พ.ศ. 2542 (2546 : 768) กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึกเพื่อตอบสนองต่อสิ่ง外界

สร้อยตรรกะ (ติวيانนท์) อรรถมานะ (2545 : 13) กล่าวว่า พฤติกรรม (Behavior) นั้น อาจกล่าวได้ว่าคือการกระทำการหรือกิริยาอาการที่แสดงออกของบุคคล (action) ทั้งนี้รวมถึงการเดิน การกระทำด้วย (inaction) การงดเว้นการกระทำการ สำหรับบุคคลโดยทั่วไปอาจถือว่าไม่ใช่การกระทำ ทั้งนี้ เพราะมิได้มีพฤติกรรมอันมุ่งสู่เป้าหมายที่เห็นได้ แต่แท้ที่จริงการงดเว้นการกระทำทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจถือเป็นพฤติกรรมได้ กรณีงดเว้นการกระทำการที่ตั้งใจหรือมีเจตนาแน่นับเป็นพฤติกรรมที่ชัดแจ้ง อาทิ ตั้งใจขาดงาน การเพิกเฉยละเลย สำหรับการงดเว้นการกระทำที่ไม่ได้ตั้งใจซึ่งเกี่ยวกับงานที่พึงกระทำ ก็จะเป็นพฤติกรรมได้เช่นกัน อาทิ ความหลงลืม หรือขาดการปฏิบัติงานตามที่ควร ก็จะเป็นพฤติกรรมเช่นกัน

จากทฤษฎีของบลูม พบร่วมกับพฤติกรรมมีส่วนประกอบอยู่สามส่วนด้วยกัน (ประภาเพ็ญ ลุวรรณ. 2520 : 10-20) คือ

### 1. พฤติกรรมด้านสติปัญญา (Cognitive Domain)

พฤติกรรมด้านนี้เกี่ยวข้องกับการรู้ การจำข้อเท็จจริงต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาความสามารถและทักษะทางสติปัญญา การใช้วิจารณญาณเพื่อประกอบการตัดสินใจ พฤติกรรมด้านสติปัญญานี้ประกอบด้วยความสามารถระดับต่าง ๆ ซึ่งเริ่มต้นจาก การรู้ในระดับง่าย ๆ และเพิ่มการใช้ความคิดและพัฒนาสติปัญญามากขึ้นเรื่อย ๆ

### 2. พฤติกรรมด้านจิตพิสัย (Affective Domain)

พฤติกรรมด้านนี้หมายความถึง ความสนใจ ความรู้สึก ท่าที ความชอบ ไม่ชอบ การให้คุณค่า การรับ-การเปลี่ยน หรือปรับปรุงค่านิยมที่มีดีถืออยู่ พฤติกรรมด้านนี้ยากต่อการอธิบาย เพราะเกิดภายใต้จิตใจของบุคคล ซึ่งจะต้องใช้เครื่องมือพิเศษในการวัดพฤติกรรมเหล่านี้

### 3. พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain)

พฤติกรรมนี้ เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย ซึ่งรวมทั้ง การปฏิบัติ หรือพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ หรืออาจจะเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือ บุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดคะเนว่าอาจปฏิบัติในโอกาสต่อไป พฤติกรรมการแสดงออกนี้เป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา ซึ่งจะต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วเป็นส่วนประกอบ (ทางด้านสติปัญญาและจิตพิสัย) พฤติกรรมด้านนี้ เมื่อแสดงออกมามากจะสามารถประเมินผลได้ง่าย แต่กระบวนการในการจะก่อให้เกิดพฤติกรรมนี้ ต้องอาศัยระยะเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

เทพนม เมืองแม่น และสวิง สุวรรณ (2529 : 57-61) กล่าวว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ล้วนมีส่วนในการชูใจให้คนอยากรажาน ได้แก่ งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ มีส่วนร่วมในการวางแผน การให้การยกย่องและสถาณภาพ การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น และ การให้อำนาจบารมีมากขึ้น ความมั่นคงและความปลอดภัย ความเป็นอิสระในการทำงาน โอกาส ในด้านการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว โอกาสในการก้าวหน้า เงินและรางวัลที่ เกี่ยวกับเงิน สภาพของการทำงานที่ดี การแข่งขัน ส่วน บ. มหาชน์ (2542:9) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริม ให้คนทำงานนั้นได้แก่ ความรู้ความสามารถ สิ่งตอบแทนที่ได้รับ ความพึงใจในงาน และเจตคติที่ดี ต่อการทำงาน

ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมากนั้นจะพบว่า บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่น บางคนอาจจะกระตือรือร้น ในขณะที่บางคนเข้มชาต่อการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ลักษณะพฤติกรรมของบุคคล

ที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากการปัจจัยต่าง ๆ เช่น ภูมิหลังของบุคคล "ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ความสามารถ สติปัญญา ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และบุคลิกภาพ เป็นต้น ส่งผลต่อการทำงานดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 47-48)

1. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น สำหรับบุคคลที่มีอายุมากขึ้น จะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยหรือไม่หลีกเลี่ยงงาน

2. เพศกับการทำงาน (gender and job performance) จากการศึกษาทั่วไปพบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย ในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน ทักษะในการคิดวิเคราะห์ แรงกระตุ้นที่ต้องสู้เมื่อมีการแข่งขัน แรงจูงใจการปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่าเพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกคิดก้าวไกในอนาคต ตลอดจนมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง นอกจากนี้ ผลจากการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศหญิงและเพศชายในเรื่องของผลงาน และไม่มีความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจในงานด้วย

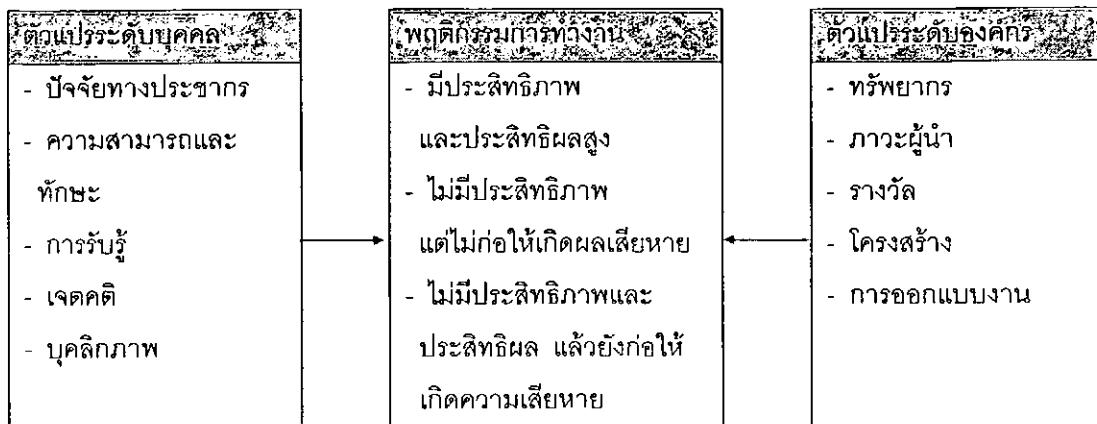
3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital status and job performance) จากการศึกษายังไม่สามารถสรุปได้อย่างแน่นอนว่า สถานภาพสมรสมีผลต่องามมากมายเพียงไร แต่มีผลการวิจัยบางส่วนพบว่าบุคคลที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อหน้าครอบครัวค่อนข้างงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) ผู้ที่มีอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย

นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว พบร่วมกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นเริ่มแรกบุคคลจะต้องมีความรัก ความอยาก ความชื่นชม หรือที่เรียกว่าจันทะที่จะทำงาน ต่อมาก็จะเกิดวิริยะคือความเพียร และมีจิตตะ คือ จิตใจดลจดล่อต่อการทำงานอย่างไรก็ตามการทำงานที่ประสบความสำเร็จ อย่างมีคุณภาพนั้นจะต้องมีวิมังสา คือ มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของศาสตร์นั้น ๆ อย่างลุ่มลึกและถ่องแท้ รู้จักปรับปรุงให้คร่าวๆ พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นซึ่งเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้เลย เพราะคนเราถ้ามีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำเป็นอย่างดี การทำงานย่อมเต็มได้ด้วยความกระตือรือร้นและความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน (ประยุกต์ ประทุมพิพิธ. 2544 : 91-99 )

พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรจะเกิดจากปัจจัยที่อยู่ภายในตัวผู้ปฏิบัติงาน อาทิ บุคลิกภาพ ทัศนคติ การรับรู้ การรุ่งใจ โดยเฉพาะบุคลิกภาพภายในนั้น แม้จะมองไม่เห็นด้วยตา แต่ก็มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรม เจตคติก็เป็นประเด็นทางจิตวิทยาอีกประเด็นหนึ่งที่นักบริหารให้ความสนใจ ทั้งนี้เพราะการเข้าใจในเจตคติจะช่วยทำให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคล เป็นอย่างมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีพฤติกรรมสร้างสรรค์อาจมีทัศนคติเกี่ยวกับงานในทางลบก็ได้ แต่ที่ เขาทำงานดีทำงานหนักนั้นอาจเป็น เพราะแรงจูงใจของเขาก็ในระดับสูง หรือความภาคภูมิใจรัก ในอาชีพทำให้เขาปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ การรุ่งใจเป็นเรื่องของความรู้สึกซึ้งไม่หยุดนิ่งอันยังผลให้ เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ มนุษย์จะมีพฤติกรรมก็ต่อเมื่อเขามีแรงขับหรือแรงจูงใจหรือความอยากรู้สึกซึ้งเป็นผลของการต้องการที่เกิดขึ้น และความต้องการของบุคคลนั้นจะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ความต้องการนี้ับเบินหัวใจหรือต้นตอแห่งพฤติกรรม พฤติกรรมที่บุคคลจะแสดงออกนั้นมักจะเป็น พฤติกรรมที่มนุษย์ได้ขัดเกลาพอสมควร ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะใด หรือมีการขัดเกลาพฤติกรรม มากน้อยนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ อันได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคมหรือโครงสร้างทางสังคมของ บุคคลผู้นั้น ทั้งนี้รวมตลอดถึงการอบรมเลี้ยงดูที่ได้รับ ประสบการณ์ในอดีต หรือการเรียนรู้ทางสังคม ที่บุคคลนั้นได้สั่งสมมา รวมถึงอุปนิสัยใจคอของบุคคลนั้นด้วย เป็นต้น นอกจากนั้นพฤติกรรม ในองค์กรยังขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร อาทิ บรรยากาศภายในองค์กร (organizational climate) เช่น ธรรมชาติของแบบภาคะภารเป็นผู้นำ ระบบค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นต้น โดยปกติธรรมชาติสภาพแวดล้อมที่ปรากวายุ่รุ่นตัวเรานั้น เป็นปรากวารณ์ตามสภาพ ความเป็นจริง แต่เมื่อบุคคลมาอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน เขายังเห็นหรือรับรู้ในสภาพแวดล้อม ไม่เหมือนกัน บุคคลจะเห็นสิ่งที่ตนอยากมองหรือมีความสามารถหรือมีความพร้อมที่จะมอง ซึ่งที่สุด จะกล่าวเป็นมูลเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล สำหรับปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคล และสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น สภาพแวดล้อมอาจจะเป็นตัวเกื้อหนุนหรือขัดกับปัจจัยภายใน ตัวบุคคลก็ได้ (สร้อยตระกุล (ติวيانันท์) อรรถmann. 2541 : 38 - 158)

มัลลิกา ตันสน (2544 : 19) ให้ความหมาย พฤติกรรมการทำงาน ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การพูดคุย การรับคำสั่ง การเขียนรายงาน และการตรวจสอบสิ่นค้าคงคลัง เป็นต้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นทางการหรือ ไม่เป็นทางการ โดยอาจจะเป็นประโยชน์หรือเป็นโทษแก่องค์กร ซึ่งอาจจะสังเกตและวิเคราะห์ พฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคคลจะต้องให้ความสนใจกับตัวแบรอย่างน้อย 2 กลุ่ม ที่ต่างก็มีอิทธิพล โดยตรงต่อความแตกต่างของพฤติกรรม ได้แก่ ตัวประดับบุคคล และตัวประดับองค์กร



ภาพประกอบ 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ที่มา: มัลลิกา ทันสน. (2544). พฤติกรรมองค์กร. หน้า 20.

ตัวแปรระดับบุคคล (Individual Variables) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความแตกต่างและการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญ ต่อไปนี้ (มัลลิกา ทันสน. 2544 : 21-23)

### 1. ปัจจัยทางประชากร (Demographic Factors)

เป็นตัวแปรที่สะท้อนความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม ได้แก่ พื้นฐานทางสังคมเศรษฐกิจ สัญชาติ ระดับการศึกษา อายุ เชื้อชาติ และเพศ

### 2. ความสามารถและทักษะ (Abilities and Skills)

จะมีบทบาทสำคัญในการแสดงพฤติกรรมและการทำงานของบุคคล เนื่องจากบุคคลที่ไม่มีความสามารถและขาดทักษะจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ถึงแม้เขามีแรงจูงใจและความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ก็ตาม โดยที่บุคคลจะมีความสามารถและทักษะบางประการมาตั้งแต่เกิด เช่น การประสานอวัยวะ หรือความจำ เป็นต้น ขณะที่ความสามารถหรือทักษะบางประการสามารถเรียนรู้และฝึกฝนได้ เช่น การขับรถยนต์ การใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น โดยผลการทำงานของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการใช้ความสามารถและทักษะของเขาร

### 3. การรับรู้ (Perception)

เป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับการกระตุ้น ด้วยความ และให้ความหมายกับสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเขา ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลแต่ละคนจะมีมุ่งมั่นในสิ่งเดียวกันในทิศทางที่แตกต่างกัน การรับรู้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความรู้สึกต่อสิ่งเร้า หรืออาจกล่าวได้ว่า การรับรู้จะเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลได้จัดรวมและแปลความต่อสิ่งเร้า ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมและการก่อตัวของเจตคติของเขาร

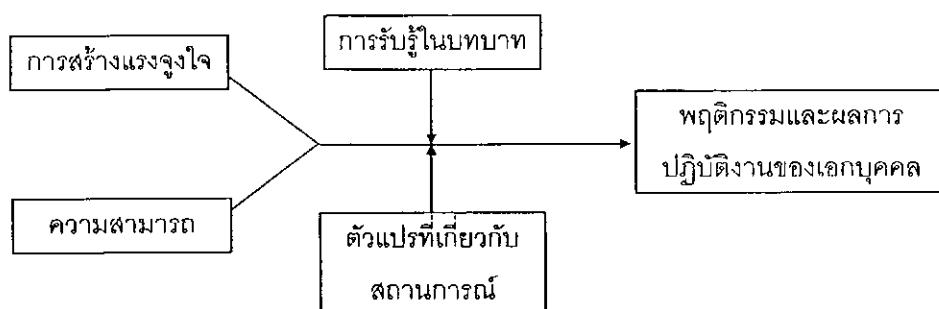
#### 4. เจตคติ (Attitudes)

เป็นสถานะภายในใจที่เกิดจากความพึงร้อน การเรียนรู้ และการจัดระบบผ่านประสบการณ์ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการตอบสนองของบุคคล วัตถุ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องโดยเจตคตินางประการจะมีความคงทน แต่อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ถ้าบุคคลมีข้อมูลเพิ่มขึ้น

#### 5. บุคลิกภาพ (Personality)

เป็นกลุ่มของความรู้สึกและพฤติกรรมที่ค่อนข้างคงที่ของบุคคลที่เกิดจากปัจจัยด้านพันธุกรรมและสภาพแวดล้อม ซึ่งบุคคลอื่นสามารถสังเกตและรับรู้ได้

นพ ศรีบุญนาค (2545 : 6-7) กล่าวว่า นักทฤษฎีพยาบาลที่จะอธิบายตัวแปรม่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบุคคล ด้วยตัวแบบดังต่อไปนี้

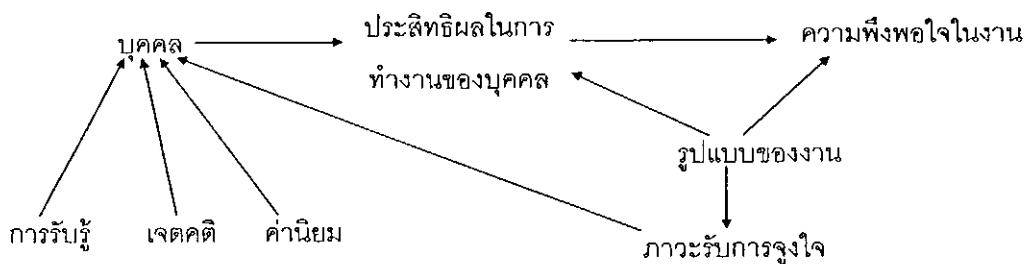


ภาพประกอบ 4 ตัวแบบพฤติกรรมของตนบุคคล

ที่มา: นพ ศรีบุญนาค. (2545). พฤติกรรมองค์กร. หน้า 6

จากภาพประกอบ 4 การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับตัวแปรหลัก ได้แก่ แรงจูงใจ และความสามารถในการทำงาน บุคคลถึงจะมีความสามารถเพียงใด หากขาดเสียซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานจะออกมาดีไม่ได้ หากมีทั้งความสามารถและแรงจูงใจก็จะสามารถสร้างผลงานได้ดีกว่า นอกจากนี้ ตัวแปรด้านการรับรู้บทบาทก็นับว่า มีความสำคัญต่อการทำงาน กล่าวคือ หากบุคคลรู้บทบาทที่ต้องแสดงในการทำงานตามตำแหน่ง เป็นอย่างดี การที่เข้าใจทำงานได้ผลตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายก็จะเป็นไปได้สูง ส่วนสถานการณ์สิ่งแวดล้อมก็นับว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล กล่าวคือ หากบุคคลทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การทำงานหรือสร้างผลผลิตก็จะเป็นไปด้วยดี เป็นต้น

เทพน姆 เมืองแม่น และสวิง สุวรรณ (2529 : 2) กล่าวว่า มีองค์ประกอบหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแบ่งได้เป็น 4 องค์ประกอบ คือ การรับรู้ (Perception) เจตคติ (Attitudes) ค่านิยม (Values) และภาวะรับการจูงใจ (Motivation) องค์ประกอบเหล่านี้ นอกจากจะมีอิทธิพลทำให้แต่ละบุคคลมีลักษณะและกระทำการพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ยังมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรอีกด้วย

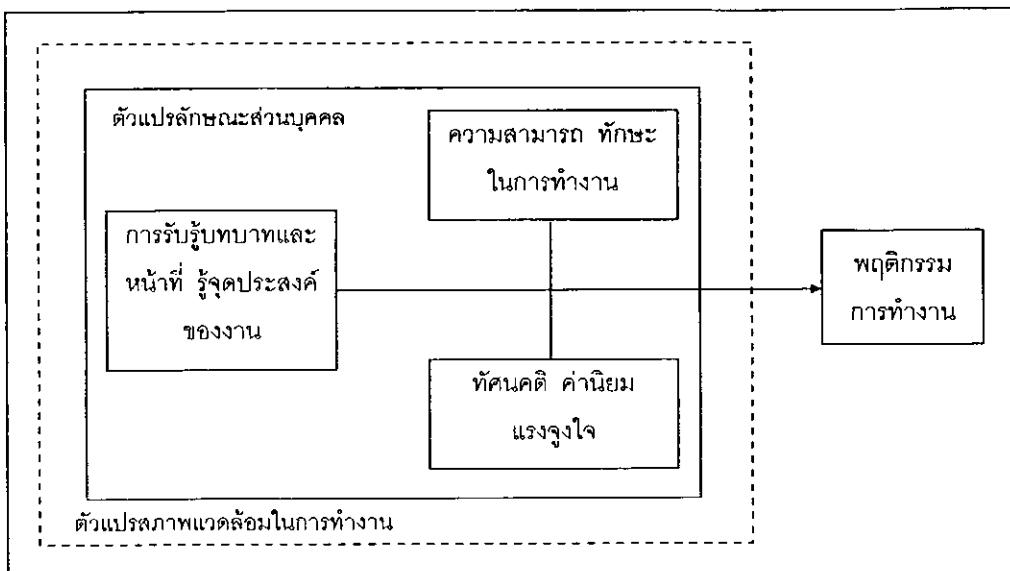


#### ภาพประกอบ 5 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของพฤติกรรมระดับบุคคลในองค์กร

ที่มา: เทพน姆 เมืองแม่น และสวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์กร. หน้า 2

แม้ว่าองค์กรจะออกแบบโครงสร้างได้ดีเยี่ยมเพียงใดก็ตาม หากพฤติกรรมของบุคคล ระดับต่าง ๆ ขององค์กรไม่แสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และบทบาท ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ย่อมพยากรณ์ผลการดำเนินงานขององค์กรได้เลยว่า มีโอกาสที่จะไม่บรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในทางตรงกันข้าม หากพฤติกรรมบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ สอดคล้องกับภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร โอกาสขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ก็จะมีความเป็นไปได้สูง และหากสามารถรู้และเข้าใจถึงที่มาของพฤติกรรมบุคคล ก็จะสามารถ ควบคุมและคาดการณ์พฤติกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลจะแสดงออกได้ สามารถนำมาติดตาม หรือเทคนิคในการที่จะจัดการพฤติกรรมได้ ทำให้พฤติกรรมบุคคลเป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ (นพ ศรีบุญนาค, 2545 : 1, 5)

อลบานेस (วิริณี ธรรมนราถกุล. 2547 : 41-42 ; อ้างอิงจาก Albanes. 1981. *Managing Toward Accountability for Performance.* p. 204) ได้เสนอกรอบแนวคิด ผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยพฤติกรรมการทำงาน (Job performance behavior) เป็นผล มาจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือปัจจัยด้านบุคคลกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะมีปฏิสัมพันธ์กันและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน โดยตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานดังนี้



ภาพประกอบ 6 แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรตามแนวคิดของอัลบาเนส

ที่มา: อัลบาเนส (วิริณี ธรรมนารถสกุล, 2547 : 42 ข้างอิงจาก Albanes, (1981).

*Managing Toward Accountability for Performance. p. 204.)*

#### ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมระดับใกล้ (Immediate) เป็นสภาพของการทำงาน สถานที่ทำงาน ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดรวมถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่

2. สภาพแวดล้อมระดับกลาง (Intermediate) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับจุดประสงค์ ปรัชญา และเป้าหมายขององค์กรที่มากกว่าเป้าหมายภายในหน่วยงานที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ ตลอดถึงระบบการให้วางวัลขององค์กร ประเภท ขนาดขององค์กร ประเภทของผู้บริหารองค์กร เป็นต้น

3. สภาพแวดล้อมระดับไกล (External) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบการเมืองและเศรษฐกิจสภาพการแข่งขันของตลาด ซึ่งเป็นมาตรฐานทางวัฒนธรรมของสังคมที่องค์กรปฏิบัติงานอยู่

#### ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. ความสามารถและทักษะ เป็นสิ่งที่มีความสามารถสำคัญยิ่งต่อการทำงานให้สำเร็จ ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งจะมีความคงทนและได้รับการสั่งสมมาจากวัยเยาว์ เมื่อบุคคลเข้าสู่การทำงานก็จะมีความสามารถติดตัวมาด้วย ส่วนทักษะเป็นระดับของประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะอย่างที่ได้ถูกการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ความสามารถและทักษะมักจะมี

ความสัมพันธ์กันด้วย ความสามารถบางอย่างเป็นพื้นฐานที่ดีในการฝึกฝนให้เกิดทักษะในการทำงาน ดังนั้นหากบุคคลได้รับการฝึกฝนและมีการพัฒนาตนของอยู่เสมอ ความสามารถและทักษะของบุคคล ก็จะเพิ่มขึ้น อันส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงด้วย

2. การรับรู้บทบาทและหน้าที่ เป็นการที่บุคคลรับรู้ถึงหน้าที่ของงานที่ได้รับมอบหมาย และจะต้องทำอย่างไร เพื่อให้สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการทำงานนั้น

3. ทัศนคติ ค่านิยม และแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางจิตใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ต้องการหรืออยากรажาทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ ของงาน

จากการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน พบร่วมกันว่า ปัจจัยภูมิหลังของบุคคล ที่ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และความอาชญากรรมในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของบุคคล นอกจากนั้นพฤติกรรมการทำงานยังมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายในตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ บุคลิกภาพ เจตคติ การรับรู้ ภาวะการรับการจูงใจ ค่านิยม เป็นต้น ส่วนตัวแปรระดับองค์กร ได้แก่ โครงสร้าง นโยบาย รางวัล ภาวะผู้นำ ทรัพยากร ฯลฯ ซึ่งตัวแปรในระดับบุคคลนั้นมี ความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ แต่ในขณะเดียวกัน ตัวแปรในระดับองค์กรก็เป็นตัวแปรที่จะช่วยสนับสนุนให้ตัวแปรระดับบุคคลสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้สูงสุด รวมถึงปัจจัยภายนอกตัวบุคคลหรือปัจจัยสภาพแวดล้อม ซึ่งไม่ว่าจะเป็น ระบบการบริหารหรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพก็ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ชลลดา จิตติวัฒนพงศ์ (2537:74) กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานของคนไทยว่า คนไทยมีพฤติกรรมการทำงานแบบสนباຍ ๆ ไม่มีจุดมุ่งหมาย ขาดการวางแผนในการทำงาน นอกเหนือจากนี้ คนไทยยังมีค่านิยมรักสนูก ไม่สู้งาน ไม่รับผิดชอบ ไม่เคารพกฎหมายซึ่งสังคม ประกอบกับระบบวัฒนธรรมไทยให้ความสำคัญกับบุคคลเป็นหลัก คิดมุ่งเน้นตัวเองและจิตใจ เป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ กรองແກ້ວ อยู่สุข (2535 : 4) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมของคนที่พบร่วมใน องค์กรว่า มีพฤติกรรมการไม่ตั้งใจทำงาน การมาสาย ขาดงานบ่อย และการลาออก จากการศึกษา พฤติกรรมการทำงานของคนไทย พบร่วมกับสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูในบางประการ โดย ประยุกต์ ประทุมพิพิธ (2544 : 58, 66) ได้กล่าวถึงการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนว่า ส่วนใหญ่จะพบแต่ทำงานเดียว ๆ รับผิดชอบเป็นคน ๆ ไป และไม่ค่อยมีครรภ์เรื่องงานของคนอื่น เวลาที่ครูคนใดคนหนึ่งไม่อยู่หรือลา จะไม่มีครรภ์ทำงานหรือสอนแทนได้ต้องรอให้มาก่อน แต่ถ้า ทำงานเป็นกลุ่ม ส่วนใหญ่มักจะไปไม่รอด เกิดความอึดอัดหรือแข่งขันกัน บางทีมองหน้ากันไม่ติด เลิกทำงานไปเลย ๆ เวลาของการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องของการแก้ปัญหา การวางแผน การริเริ่ม สร้างสรรค์หรือคิดค้นสิ่งเปลก ๆ ในมี ๆ ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งที่จะนำไปใช้ในการทำงาน

ให้เกิดประสิทธิภาพ บุคคลมักจะให้เวลาเพียงน้อยนิดกับเรื่องนี้ หากให้คิดก็คิดแบบพอแล้วเสร็จ เพราะได้เวลาพักเที่ยงหรือใกล้เวลาเลิกงาน หากไม่ทันเวลาจริง ๆ บางครั้งก้มอนให้คนใดคนหนึ่งไปคิดมา

จากการศึกษาทั้งพฤติกรรมการทำงานของคนไทยโดยทั่วไป และพฤติกรรมการทำงานของครูจะพบว่า มีความสอดคล้องกัน ซึ่งยังมีพฤติกรรมบางอย่างที่ไม่เป็นผลดีต่อการพัฒนาขององค์กร เช่น การขาดความคิดริเริ่มในการทำงาน การไม่ให้ความสำคัญกับการทำงาน หรือการไม่จริงจังในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขาดการวางแผน ขาดระเบียบวินัย การมีความเป็นปัจเจกชน ถูกเป็นผลให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จได้ยาก

### บทบาทหน้าที่ของครู

พระเทพวิสุทธิเมธี (ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2544 : 9 ; อ้างอิงจาก พุทธทาสภิกขุ 2529 : 92-94) อธิบายความหมายและความเป็นมาของคำว่าครูไว้ว่า คำว่า ครู ในสมัยโบราณในประเทศไทยเดิม ซึ่งเป็นเจ้าของคำคำนี้เป็นคำที่สูงมาก เป็นผู้เปิดประชุมทางวิญญาณ แล้วก็นำให้เดินทางวิญญาณ ไปสู่คุณธรรมเบื้องสูง เป็นเรื่องทางจิตใจโดยเฉพาะ มิได้หมายถึงเรื่องวัดๆ หรือมารยาท หรือแม้แต่อาชีพ จึงมีน้อยมากที่ครูนั้นมักจะไปทำหน้าที่เป็นปุโรหิตของพระราชา หรืออิสรاةชนซึ่งมีอำนาจจำราษฎรา มีหน้าที่การงานอันใหญ่หลวง คำว่า ครู มักแปลกันมาแต่เพียงว่าเป็นผู้គราราบท หรือมีความหนัก ที่เป็นหนึ้งอยู่เหนือศีรษะ เป็นเจ้านี้อยู่เหนือศีรษะคนทุกคน แต่เดียวันได้กล้ายมาเป็นผู้ประกอบวิชาชีพอย่างหนึ่ง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้คำจำกัดความไว้ในมาตรา 4 ว่า ครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

ความหมายของครูในสมัยก่อนอาจจะแตกต่างกับในสมัยปัจจุบัน แต่ครูก็ยังเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้สามารถดำเนินชีวิตไปในทิศทางที่ถูกที่ควร แม้ว่าในปัจจุบัน การศึกษาจะเน้นไปที่เนื้อหาสาระของความรู้ แต่ลักษณะการทำงานของครูก็ยังคงไม่แตกต่างกับในสมัยก่อน ซึ่งมีผู้ได้ล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีไว้ ดังนี้

พระบรมราชโวหารของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวซึ่งพระราชทานแก่ครูอาวุโส เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2523 (ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2544 : 63-64) กล่าวถึงครูไว้ว่า ครูที่แท้แน่น เป็นผู้ทำแต่ความดี คือ ต้องหมั่นขยันและคุณลักษณะพากเพียร ต้องเอื้อเพื่อแผ่และเสียสละ ต้องหนักแน่น อดกลั้นและอดทน ต้องรักษาวินัยสำรวมระหว่างความประพฤติปฏิบัติของตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดีงาม ต้องปลีกตัวปลีกใจจากความสะกดสนใจและความสนุกเรื่องที่ไม่สมควร

แก่เกียรติภูมิของตน ต้องตั้งใจให้มั่นคงแน่แน่ ต้องซื่อสัตย์รักษาความจริงใจ ต้องเมตตาห่วงดี ต้องวางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจของคติ ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้นทั้งด้านวิทยาการ และความฉลาดรอบรู้ในเหตุและผล

เอกสารชนิดของครูตามผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กำหนดได้ ได้แก่ (ธีรศักดิ์ อัครบรร. 2544 : 63)

1. อดทน รู้จักผ่อนปรนต่อปัญหา สามารถควบคุมอารมณ์ได้ทั้งในเวลาและนอกเวลาสอน
2. รับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อตนเอง สามารถร่วมงานเป็นหมู่คณะได้
3. เอาใจใส่ต่อการเรียน ความประพฤติ ความเป็นอยู่ และพิจารณาคุณค่าของศิษย์ แต่ละคนด้วยเหตุผล
4. ฝึกความรู้ สำรวจ ปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอ และมีเชาว์ในด้านการอบรม สังสอน
5. ขยายหน้าเพียง รู้จักคิดริเริ่ม
6. มีความยุติธรรมและทำให้ศิษย์เกิดความอบอุ่นใจ
7. ดำรงตนอย่างเรียบง่าย ประยัดดหมายะสมกับสภาพอาชีพ
8. เป็นผู้มีวัฒนธรรมและศีลธรรมตามศาสตร์ที่ตนนับถือ
9. สุภาพเรียบร้อย ประพฤติดีสม่ำเสมอ หมายความเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์

ลักษณะของครูที่ดีตามแนวคิดนักการศึกษาตะวันตก เอสซองแลร์วีคส์ (ธีรศักดิ์ อัครบรร. 2544 : 65-66 ; ข้างต้นจาก Hesong and Weeks. 1987. *Introduction to Education.* pp. 452 - 457) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรอบรู้ (Being Knowledge able) มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาการ ด้วย ๆ ซึ่งได้ศึกษาเล่าเรียนมาเป็นอย่างดี มีความแม่นยำในวิชาที่สอนตลอดจนวิชาการอื่น ๆ ตามสมควร
2. เป็นผู้มีความสนุกสนาน (Being Humorous) คือ เป็นผู้ที่สามารถสอดแทรกอารมณ์ขัน หรือทำให้การสอนสนุกสนาน
3. เป็นผู้มีความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Being Flexible) การมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนสภาพภารณ์ให้เหมาะสมกับการสอนได้ ครูจำเป็นต้องรู้จักการยืดหยุ่นในการอบรมสังสอน สามารถปรับแผนการเรียนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างดี
4. เป็นผู้มีความตั้งใจทำงานให้ถึงขีดสุด (Being Upbeat) เป็นผู้ที่ยินดีในการกิจทางการสอน จะไม่มองว่าการสอนเป็นเพียงภารกิจที่ต้องรับผิดชอบเท่านั้นแต่จะยินดีเมื่อได้สอนอุทิศเวลาให้กับภาระงานที่ทำอย่างเต็มที่

5. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ (Being Honest) ความซื่อสัตย์จริงใจเป็นสิ่งที่ทำให้ศิษย์เกิดความเชื่อถือไว้วางใจ และมั่นใจที่จะปฏิบัติหรือกระทำการตามคำสั่งสอนของครู

6. เป็นผู้มีความชัดเจน (Being Clear and Concise) สามารถทำให้ผู้ที่สัมพันธ์ด้วยเข้าใจได้รวดเร็วชัดเจน เป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารทั้งการใช้ภาษาพูดและภาษาเขียนนอกเหนือการปฏิบัติหน้าที่การทำงานได้ ๆ ก็ต้องปฏิบัติตัวโดยความชัดเจนไปร่วงไส ถูกต้องตามหลักการและระบุแบบแผนของราชการ

7. เป็นคนเปิดเผย (Being Open) คือ เป็นคนที่ไม่ทำตัวลึกลับเจ้าเลี้ยว ไม่หน้าไห้หลังหลอก เติมใจเปิดเผยให้ผู้อื่นรับรู้ รู้จักยอมรับความคิดของผู้อื่นด้วยความเข้าใจการกระทำการของตนเสมอ

8. เป็นผู้มีความอดทน (Being Patient) เป็นผู้มีความเพียรพยายามหรือขยันขังสำหรับครูต้องมีคุณสมบัติข้อนี้มากเป็นพิเศษ เพราะนอกจากจะอดทนในเรื่องอื่น ๆ แล้ว ยังต้องอดทนต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของศิษย์อีกด้วย

9. เป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model) ครูเป็นบุคคลที่ต้องกระทำการให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์และลังคม ศิษย์ต้องมีแบบอย่างที่ถูกต้องดีงามเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของตน

10. เป็นผู้สามารถประยุกต์ทฤษฎีไปปฏิบัติได้ (Being Able to Relate Theory to Practice) การนำเอาความรู้ที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียนไปใช้ให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพนั้นบางครั้งสภาพการณ์จริงไม่เหมือนกับทฤษฎีที่เรียนมา ครูต้องสามารถประยุกต์ทฤษฎีไปใช้ได้อย่างเหมาะสม

11. เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Being Self Confident) การกล้าตัดสินใจโดยสามารถเลือกวิถีทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาต่าง ๆ หรือวิถีทางที่ดีที่สุดในการกระทำการต่าง ๆ ครูต้องสามารถพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองโดยการสั่งสมประสบการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการสอนให้มากที่สุด ครูต้องเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนเองด้วย

12. เป็นผู้มีความสามารถในศิลปะวิทยาการหลาย ๆ ด้าน (Being Diversified) ครูที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความรู้และความสามารถในวิทยาการอื่น ๆ ด้วย ความรู้พิเศษเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่จะช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูอาจจะต้องใช้ เพื่อช่วยให้งานในหน้าที่ครู มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ความรู้พิเศษ เช่น ความสามารถทางเครื่องยนต์กลไก ความรู้ในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ความสามารถทางงานศิลปะ

13. เป็นผู้แต่งกายเหมาะสมและมีสุขอนามัยส่วนบุคคลดี (Being Well Groomed and Having Personal Hygiene) ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องแต่งกายสุภาพเรียบร้อยและสะอาด

อยู่เสมอ สมใส่สื่อผ้าถุงกากลเทศหมายสมกับความเป็นครูหรือแต่งกายตามรูปแบบที่ทางสถานศึกษากำหนด นอกจากนี้สุขอนามัยส่วนบุคคลของครูก็เป็นสิ่งสำคัญ ทั้งสุขภาพทางร่างกายและจิตใจ สุขภาพของครูมีผลให้การสอนประสบความสำเร็จด้วยดี

ธีรศักดิ์ อัครบรรพ (2544 : 75) กล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีที่พึงประสงค์ว่า ลักษณะของครูที่ดี สรุปเป็นลักษณะสำคัญ ๆ 3 ด้าน คือ ภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน

ภูมิรู้ ลักษณะของครูที่ดีในด้านนี้ได้แก่ คุณสมบัติส่วนตัว ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาการที่จะสอนตลอดจนการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี เฉลียวฉลาด เชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เป็นต้น ภูมิรู้ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของครูได้แก่ การสอนดีและปักครองดี สามารถอธิบายได้รับรับด้วยชัดเจน สอนสนุก ทำเรื่องที่ยากให้ง่ายได้ ควบคุมชั้นเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัย เป็นต้น

ภูมิธรรม ลักษณะของครูที่ดีในด้านนี้ได้แก่ การประพฤติ เว้นจากอบายมุขหั้งป่วง กระทำการแต่สิ่งที่ดีที่สุด ทั้งกาย วาจา และใจ นอกจากนี้ครูต้องมีจรรยาบรรณและคุณธรรมสูงซื่อสัตย์ เสียสละ มีเมตตากรุณา ยุติธรรมและมานะอดทน เป็นต้น

ภูมิฐาน ลักษณะของครูที่ดีในด้านนี้ได้แก่ บุคลิกภาพดี รูปร่างท่าทางดี แต่งกายสะอาดเรียบร้อย พูดจาไพเราะนุ่มนวล น้ำเสียงชัดเจน มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น นอกจากนี้ ครูยังต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีอธิบายไม่ตรึงกับบุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกชนชั้น

อาจกล่าวได้ว่าครูที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความประพฤติที่ดีทั้งทางกาย วาจา ใจ ซึ่ง นอกจากครูจะต้องมีหั้งภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐานแล้ว ครูยังต้องยึดถือระเบียบวินัยของทางราชการ และทำการงานดี ๆ ด้วยความเพียรพยายาม ซึ่งเจริญ ไรวรจกุล (2531? : 191-192, 206-207) ได้กล่าวถึงวินัยและความเพียรพยายามที่ครูควรปฏิบัติตั้งนี้

#### วินัยเชิงพาหะที่ครูจะต้องถือปฏิบัติ

1. ครูต้องสนับสนุนและปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาลด้วยความบริสุทธิ์ใจ
2. ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ตนให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษา
3. ครูต้องสุภาพเรียบร้อย เรื่องฟัง และไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบแบบแผนของทางราชการ ใน การปฏิบัติหน้าที่งาน ห้ามมิให้กระทำการข้ามข้อผู้บังคับบัญชาเห็นอกต้น เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเห็นอื่นไปสั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตพิเศษ ซึ่งครั้งคราว

4. ครูต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่สถานศึกษา จะลงทะเบียนหน้าที่การทำงานมีได้
5. ครูต้องประพฤติดนอยู่ในความสุจริต และปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความสุจริต

เที่ยงธรรม

6. ครูต้องรักษาชื่อเสียงมีให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติชัว ห้ามมิให้ประพฤติการได้ ๆ อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์และชื่อเสียงของครู เช่น ประพฤติดนเป็นคนเสเพล เสพเครื่องมีเนเมาจนไม่สามารถครองตนได้ มีหนี้สินธุรัง หมกมุ่นการพนัน กระทำการผิดอาญา ประพฤติผิดทางประเวณีต่อบุคคลหรือคู่สมรสของบุคคลอื่น กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นได อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ตน

7. ครูต้องประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และไม่คุ้มครองหรือหลอกลวงผู้อื่น
8. ครูต้องถือและปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของสถานศึกษา
9. ครูต้องรักษาความสามัคคีระหว่างครู และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การทำงาน
10. ครูต้องรักษาความลับของศิษย์ ผู้ร่วมงานและสถานศึกษา

ความเพียรพยายามที่ครูต้องปฏิบัติ

1. ปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ไม่ขาดหรือหยุดโดยไม่จำเป็น
2. กระตือรือร้นที่จะทำงานหน้าที่ตนโดยไม่ต้องรอให้มีคนมาตักเตือน
3. ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันกำหนด ไม่ทำให้งานเสียหายหรือค้างค้าง
4. ศึกษาหาความรู้ ใช้เวลาว่างเพื่อพัฒนาตนเอง
5. รักความเป็นระเบียบ จัดตั้ง สำนักงานให้ดูงามตา
6. สอนครบและตรงตามรายวิชาและเนื้อหาที่ได้รับมอบหมาย
7. พยายามแก้ไขข้อบกพร่อง ทั้งด้านความรู้และเทคนิคการถ่ายทอดของตน ไม่ถือดีจนไม่ลงให้ใคร หรือรับฟังการตักเตือนของบุคคลอื่นไม่ได้

8. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยวิริยะอุดสาหะ เอาเป็นชุรา
9. ลดความมีเดา ให้น้อยลงจนไม่มีเลย
10. เป็นคนซ่างสังเกต ซ่างคิดและซ่างถาม
11. ควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบได้
12. มีความตื่นตัว ตื่นใจ และทันเหตุการณ์
13. ตรวจสอบและปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
14. แนะนำเพื่อนร่วมงานให้เป็นผู้ช่วยในการทำงาน
15. ช่วยเหลือเพื่อนในงานตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจและพากเพียร

16. งานหลวงไม่ขาดยังไม่พอ งานราชภารต้องไม่พลั้งด้วย อ่าย่าทำตัวเป็นคนดีที่สำนักงานแต่เป็นอันธพาลที่บ้าน

17. จงทำงานด้วยความเต็มใจ และแสดงความเต็มใจนั้นให้เป็นที่มองเห็น

18. แนะนำถ่ายทอดสิ่งที่เพื่อนไม่รู้ให้ได้รู้ด้วยความเต็มใจและให้เกียรติ

19. ช่วยเพื่อนโดยไม่เกรงภัย แสดงความบริสุทธิ์ใจต่อเพื่อน

20. จงเป็นคนสะอาดทั้งกาย วาจา และใจ แสดงออกซึ่งลักษณะนิสัยรักความสะอาดให้เพื่อนเห็น มีค่านิยมต่อความสะอาด

21. ไม่เกี่ยงหรือเอกสารเดาเบรี่ยงเพื่อนในการทำงาน

22. เสียสละเพื่อส่วนรวม เต็มใจพิทักษ์สิทธิและผลประโยชน์ของส่วนรวม

23. มีความตั้งใจจริงที่จะทำงานเพื่อนำชื่อเสียงมาสู่ส่วนรวม

24. อาสาสมัครทำงานเพื่อส่วนรวม

25. มีความอุดสาหะและดำรงตนอยู่ในเหตุผลเพื่อทำงานให้กับส่วนรวม

26. หมั่นปรึกษาหารือเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาฐานแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนามของนิคม ตั้งคงพิภพ และคณะ (2543 : บทคัดย่อ, 96) ชี้แจงตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่สามารถพัฒนาตนเองได้ มีคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ พบว่า หลักของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อกำหนดคุณลักษณะของนักศึกษาครูเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพที่จะเป็นครูขั้นวิชาชีพต่อไปในอนาคต คือ

1. เป็นบุคคลที่มีความรู้อย่างกว้างขวางและลุ่มลึกในศาสตร์ต่าง ๆ และศาสตร์ที่เป็นสาขานลักษณะวิชาเอกและวิชาชีพครู ตามลำดับ

2. เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งการจัดการเรียนการสอน และการสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้และตีความพฤติกรรมมนุษย์ได้ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพอันเป็นราากฐานทำให้เข้าใจตนเองและผู้อื่นได้อย่างแท้จริง นำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานวิชาชีพครูขั้นวิชาชีพในอนาคต

4. เป็นบุคคลที่มีกระบวนการตัดสินใจอยู่บนราากฐานของเหตุผลเป็นผลรวมและราากฐานทางความคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า อันสืบเนื่องให้เกิดผลเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นคนมีเหตุผล ตัดสินใจถูกต้อง รอบคอบ ประณีต พิจารณาสิ่งต่าง ๆ ทั้งในส่วนย่อยและองค์รวมอย่างมีระบบที่เข้มอีกด้วย

5. เป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความเป็นผู้อยู่ในวิชาชีพชั้นสูง พฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงเกิดจากฐานทางคุณธรรมแห่งวิชาชีพครู และคุณธรรมแห่งความเป็นคนดีของสังคมและวัฒนธรรมไทยด้วย

จากบทบาทหน้าที่ของครูที่ดี นอกจากครูจะต้องมีความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ โดยเฉพาะวิชาเอกของตน สอนเก่ง เอาใจใส่ดูแลศิษย์ มีความประพฤติเรียบร้อยแล้ว ในด้านสภาพการทำงานครูจะต้องทำงานด้วยความขยันหมื่นเพียร อุทิศเวลาให้กับการทำงาน รับผิดชอบต่อหน้าที่ วางแผนในการทำงานล่วงหน้า และประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยของทางราชการ ซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่ดีของครูจะเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

### การให้ความสำคัญกับงาน (Work centrality)

ดับรินและไอร์แลน (Dubrin & Ireland. 1993 : 62) ให้ความหมายของการให้ความสำคัญ (Centrality) ว่า เป็นความมุ่งหมายที่นำไปสู่การมีผลลัพธ์ ซึ่งบุคคลที่มีความมุ่งหมายเป็นผู้มีผลลัพธ์ และผลลัพธ์ที่มากกว่าทำให้บุคคลเป็นผู้มีความพยายาม

กลุ่มวิจัยความสำคัญของการทำงานแห่งชาติ (Parboteeah. 1999 : online ; citing Meaning of Working International Research Team. 1987) ให้นิยาม การให้ความสำคัญกับงาน (Work centrality) ว่า เป็นความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการทำงานของชีวิตคนคนหนึ่งซึ่งพำนิช (Parboteeah. 1999 : online) กล่าวเพิ่มเติมว่า เป็นการแสดงถึงการให้ความสำคัญของการทำงานในชีวิตของบุคคลโดยเบรียบเที่ยบกับกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การใช้เวลาว่าง การใช้เวลา กับเพื่อนหรือครอบครัวและสิ่งอื่น ๆ

พัวเลย์ (Paullay. 1991 : online) กล่าวถึงความหมายของการให้ความสำคัญในการทำงาน (work centrality) ว่า เป็นค่านิยมหรือความสำคัญที่บุคคลเชื่อว่าการทำงานมีคุณค่า หรือเป็นการทำหน้าที่ที่ดีหรือไม่ดีในการทำงานโดยทั่วไป

พัวเลย์, แอลลิเจอร์ และ สโตน โรเมโร (English. 1998 : online ; citing Paullay, Alliger & Stone-Romero. 1994) กล่าวว่า การให้ความสำคัญในการทำงาน (work centrality) นิยามได้ว่าเป็นความเชื่อในตัวบุคคลที่มีระดับความสนใจในเรื่องการให้ความสำคัญว่า การทำงาน เป็นสิ่งที่มีค่าในชีวิตของตน

การให้ความสำคัญกับงาน มีความชัดเจนในตัวเอง ด้วยจำนวนที่คนได้ให้เวลาและ เอาใจใส่หรือทุ่มเทให้กับการทำงาน ซึ่งการทุ่มเทให้กับการทำงานนั้นเกี่ยวโยงกับการให้เวลาและ เอาใจใส่ในการทำงาน การให้เวลาและเอาใจใส่ในการทำงานเป็นการอธิบายความเชื่อที่เกี่ยวกับ

ค่านิยมในการทำงานของบุคคล (Parboteeah. 1999 : online ; citing Kanungo. 1982) การให้เวลาและเข้าใจใส่ในการทำงานมีผลต่อวงกลมของชีวิต (spheres of life) ในบุคคลผู้ที่ทุ่มเทให้กับการทำงาน ซึ่งจะใช้เวลาน้อยกับกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยวัฒนธรรมของชาติ และสถาบันทางสังคมนั้นส่งผลต่อการให้ความสำคัญกับงานและผลของงาน (Parboteeah. 1999 : online) เพราะวัฒนธรรมของชาติเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างศีลธรรมของคนทำงาน (Parboteeah. 1999 : online ; citing Newman & Nollen. 1996)

ชินยา (Sinha. 1990 : 48) กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับงานเป็นผลของค่านิยมที่พนในจริยธรรมของพวกรโปรเตสแตนท์ และระดับของการให้ความสำคัญของการทำงานในชีวิตของแต่ละบุคคลอยู่ที่การให้เวลาภักดีกับการทำงานโดยเฉพาะ (Sinha. 1990 : 48 ; citing MOW. 1987 : 81) ซึ่งชินยา ได้กล่าวถึงผู้ที่แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันในความหมายของการให้ความสำคัญของการทำงาน (Work centrality) ดังนี้

- เนวิลและชูปเปอร์ (Sinha. 1990 : 48 ; citing Nevill & Super. 1984) ให้ความหมายว่า เป็นการให้เวลาและการเข้าใจใส่ในการทำงาน (work commitment)

- ชูปเปอร์และเนวิล (Sinha. 1990 : 48 ; citing Super & Nevill. 1986a) ให้ความหมายว่า เป็นความโดดเด่นของการทำงาน (work salience)

- ดูบิน (Sinha. 1990 : 48 ; citing Dubin. 1956) ให้ความหมายว่า เป็นจุดศูนย์กลางของความสนใจในชีวิต (central life-interest)

- ปารีค (Sinha. 1990 : 48 ; citing Pareek. 1974) ให้ความหมายว่า เป็นแรงจูงใจในการทำงาน (work motivation)

- เรโอด (Sinha. 1990 : 48 ; citing Rao. 1974) ให้ความหมายว่า เป็นค่านิยมในการทำงาน (work values)

- คานันโภะ (Sinha. 1990 : 48 ; citing Kanungo. 1981) ให้ความหมายว่า เป็นการให้เวลาและการเข้าใจใส่ในการทำงาน (work involvement)

จากความหมายทั้งหมดนี้ ชินยาสรุปว่า การให้ความหมายว่าเป็นการให้เวลาและการเข้าใจใส่ในการทำงาน เป็นความหมายที่เหมาะสมและใช้บ่อยที่สุด

นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ได้กล่าวถึงการให้เวลาและการเข้าใจใส่ในการทำงาน (work involvement) ดังนี้

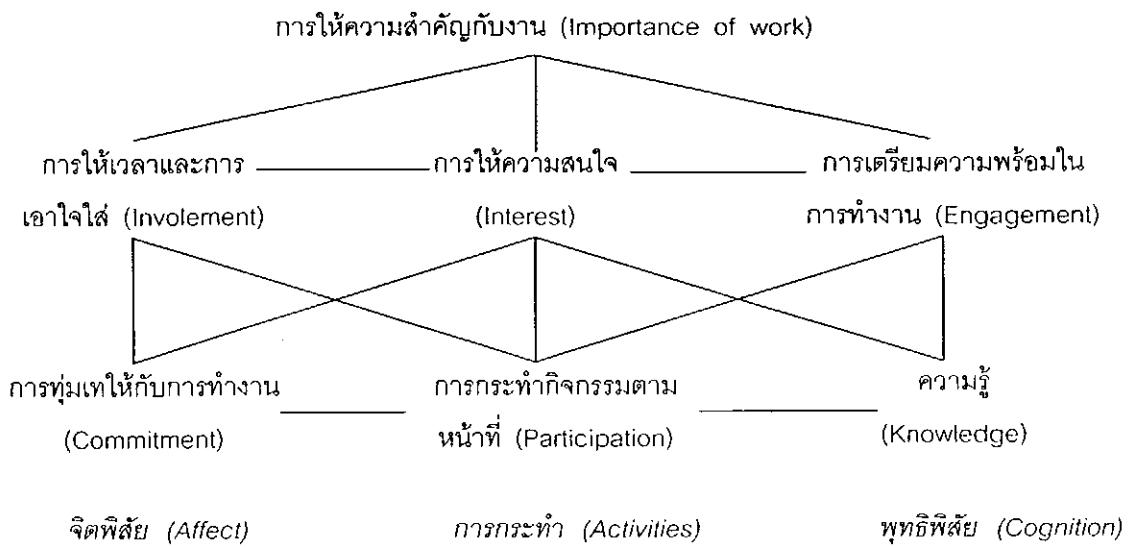
พาลเลย์ (Paullay. 1991 : online) กล่าวว่า การให้เวลาและการเข้าใจใส่ในงาน (job involvement) เป็นระดับของพุทธิปัญญา เป็นการทำงานมาก และเป็นความสนใจในงานของบุคคล

โลดาลและเคจเนอร์ (Sinha. 1990 : 48 ; citing Lodahl and Kejner. 1965 : 24) ให้ความหมายของการให้เวลาและการเอาใจใส่งาน ว่าเป็นระดับที่นำไปสู่การจำแนกบุคคล ทางจิตวิทยาในเรื่องการทำงาน หรือการให้ความสำคัญกับงานในลักษณะของภาพรวมทั้งหมดของชีวิต เช่นเดียวกันกับ เรบินโนวิท และออล (Sinha. 1990 : 48 ; citing Rabinowitz & Hall. 1977) พวกรเข้าให้มโนทัศน์ของการให้เวลาและการเอาใจใส่ในการทำงาน ว่าเป็นบริมានของ การนับถือในตนเองซึ่งมีผลต่อการกระทำ หรือการให้ความสำคัญกับงานในความคิดของตนเอง ของแต่ละบุคคล ซึ่งคานันโภะ (Sinha. 1990 : 48 ; citing Kanungo. 1981) และคนอื่น ๆ (Sinha. 1990 : 48 – 49 ; citing e.g., Saleh. 1981) ได้พิจารณาความซับซ้อนของการให้เวลา และการเอาใจใส่ตามการรับรู้ของตนเอง (Self-involving) ว่ามี ด้านพุทธิพิสัย (cognitive) ด้านจิตพิสัย (affective) และด้านการกระทำ (activity) เป็นองค์ประกอบ

ชูปเบอร์และเนวิล (Sinha. 1990 : 49 ; citing Super & Nevill. 1986b) ได้วิเคราะห์ การให้เวลาและการเอาใจใส่ในการทำงาน (involvement) จากการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญร่วมกันในการกำหนดปัจจัยด้านพุทธิพิสัย (cognitive) ด้านจิตพิสัย (affective) และด้านการกระทำ (activity) แต่การให้เวลาและการเอาใจใส่ในการทำงาน ประกอบไปด้วยปัจจัยด้านจิตพิสัย และด้านการกระทำเท่านั้น องค์ประกอบด้านจิตพิสัย เป็นการอธิบาย การทุ่มเทให้กับการทำงาน ในขณะที่องค์ประกอบด้านการกระทำเป็นการกระทำในกิจกรรม ตามหน้าที่ ซึ่งรวมถึงการใช้เวลาและความพยายามในการทำงานด้วย ปัจจัยด้านพุทธิพิสัยเป็น เรื่องของการมีความรู้ในงาน ส่วนการทุ่มเทให้กับการทำงานและการมีความรู้ในงานประกอบไปด้วย ความสนใจ เช่นเดียวกันกับการกระทำการกิจกรรมตามหน้าที่และการมีความรู้ในงานเป็นสิ่งที่สนับสนุน ให้มีการเตรียมความพร้อมในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารที่ให้ความหมายของการให้เวลาและการเอาใจใส่งาน และการให้ ความหมายกับคำที่ใกล้เคียงกับการให้ความสำคัญกับงาน สรุปได้ว่า การให้ความสำคัญกับงาน เป็นความเชื่อของบุคคลที่เชื่อว่าการทำงานมีคุณค่า ซึ่งพร้อมที่จะอุทิศเวลาด้วยการเอาใจใส่และ ใช้ความพยายามในการทำงาน

ชูปเบอร์ (Sinha. 1990 : 49 ; citing Super. 1982) ได้สร้างรูปแบบของการให้ความสำคัญ กับการทำงาน (Work Importance Study) ดังนี้



### ภาพประกอบ 7 รูปแบบการให้ความสำคัญกับงาน

ที่มา: ชุปเปอร์ (Sinha. 1990 : 49. citing Super. 1982.)

ชินยา (Sinha. 1990 : 49) ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของคนอินเดียโดยศึกษา กับผู้จัดการบริษัท กล่าวว่า การทำความเข้าใจความสำคัญที่ให้กับงานในชีวิตของผู้จัดการ ค่าของ ความเป็นศูนย์กลางถูกกำหนดด้วยค่าของจิตพิสัย พุทธิพิสัย และการกระทำการจากงานโดยตรง อย่างไรก็ตาม ค่าทั้งหมดเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการพิจารณาให้เห็นถึงองค์ประกอบของงาน นำมาซึ่งการมองเห็นภาพรวมของการให้ความสำคัญของการทำงาน ซึ่งในงานวิจัยนี้ ชินยา กล่าวว่า แทนที่จะใช้มาตรวัดแบบมาตราจัดอันดับ (rating scale) ก็ใช้การวัดด้วยวงกลมที่มีรัศมี 47 มิลลิเมตร เป็นการวางแผนด้านการให้ความสำคัญกับงานโดยเฉพาะ โดยมีข้อสมมุติว่า วงกลมนี้เป็นที่ว่างในชีวิตทั้งหมด คะแนนของการวัดได้มาจาก การวัดระยะห่างจากจุด ที่ทำเครื่องหมายกับจุดศูนย์กลางของวงกลม โดยใช้หน่วยเป็นมิลลิเมตร และน้ำมานับออกจาก ความยาวของรัศมีคือ 47 มิลลิเมตร ดังนั้น คะแนนที่สูงกว่าแสดงว่ามีการให้ความสำคัญกับงานมากกว่า คะแนนที่เป็นไปได้คือตั้งแต่ 0 – 47 คะแนน

การให้ความสำคัญกับงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของบุคคล บุคคลที่มีการให้ความสำคัญกับงานสูงย่อมมีพฤติกรรมในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์สูง แต่หากบุคคลให้ความสำคัญกับการทำงานต่ำ บุคคลนั้นย่อมทำงานไปเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ หนึ่ง โดยมิได้คำนึงถึงผลของงานโดยแท้จริง นอกจากนั้นยังส่งผลให้บุคคลขาดความเพียรพยายามในการทำงาน หรือการอุทิศเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่

## เจตคติต่อวิชาชีพครู

### ความหมายของเจตคติ

ศักดิ์ สุนทรเสนี (2531 : 2-3) ได้สรุปความหมายของเจตคติไว้ดังนี้

1. เจตคติ หมายถึง ความสัลბชับข้อนของความรู้สึก ความอยาก ความกลัว ความเชื่อมั่น ความลำเอียง หรือการมีคติของบุคคลในการที่จะสร้างความพร้อมที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามประสบการณ์ของบุคคลนั้นที่ได้รับมา

2. เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกรรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือต่อต้านสภาพแวดล้อมที่จะมาถึงทางหนึ่งทางใด

3. ในด้านพฤติกรรม เจตคติ หมายถึง การเตรียมตัวหรือความพร้อมในการที่จะตอบสนอง

ศิริวรรณ เตรีรัตน์ (2541 : 73) กล่าวว่า เจตคติ คือ แนวโน้มของบุคคลที่จะเข้าใจ (Cognitive) รู้สึก (Feel หรือ affective) และการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง

สริรัช วิชาชานุช (2544 : 199) กล่าวว่าเจตคติต่องาน คือ ความรู้ ความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มของการกระทำที่มีต่องาน ซึ่งจะมีผลต่อระดับการทำงานของบุคคล

สร้อยตระกูล (ติวيانนท์) อรรถมานะ (2545 : 64) กล่าวว่า เจตคติคือ ผลผสมผสานของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งออกมากในรูปการประเมินค่า อันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

เมลเลย์ และ แมคคินทอช (Mealey; & McIntosh. 1995 : 177) กล่าวว่า เจตคติ มีความหมายในทางจิตวิทยาซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นความจริงในชีวิต เจตคติของคนเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง เป็นสิ่งซึ่งคนมีความรู้สึกเกี่ยวกับมัน โดยคนอาจชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น

วิลคินสัน และ แคมเพล (Willkinson; & Campbell. 1997 : 262) ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง ปฏิกรรมตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นบวกหรือลบ เป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคล ต่อสิ่งของ สังคม ความคิดหรือเหตุการณ์

สิริอร วิชชาภูต (2544 : 198) กล่าวว่า เจตคติมีคุณสมบัติ 4 ประการ คือ

1. เจตคติต้องมีกรรมการหรือผู้ถูกกระทำ ซึ่งจะเป็นวัตถุ หรือเป็นสิ่งของ หรือเป็นสถานที่หรือเป็นองค์กร หรือเป็นบุคคล หรือเป็นกลุ่มคนก็ได้

2. เจตคติจะมีทิศทาง ถ้าบุคคลมีเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่นจะมีทิศทางพฤติกรรมเข้าหาสิ่งนั้น แต่ถ้าเขามีเจตคติไม่ต่อสิ่งใด เช่นจะมีทิศทางพฤติกรรมหลีกหนีหรือต่อต้านสิ่งนั้น เจตคติจึงมีทิศทางให้เห็นว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมต่อกรรมการนั้นไปในแนวทางใด เช่น ถ้าบุคคล มีเจตคติไม่ต่อองค์ที่ตนทำบุคคลจะมีแนวโน้มขาดงาน

3. เจตคติจะมีโครงสร้างซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมต่อกรรมการ กายในโครงสร้างนี้ จะต้องมีความสอดคล้องกันในข้อมูลต่าง ๆ นอกจากนั้นเจตคติสามารถแฝงขยายจากการกราหนึ่งไปยังกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้องกันได้ เช่นบุคคลมีเจตคติไม่ต่อหัวหน้า เช่นอาจจะมีเจตคติไม่ต่อองค์ได้

4. เจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้จากทั้งประสบการณ์โดยตรงและโดยทางอ้อม

ออลพอร์ต เสนอความคิดเห็นว่าเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของคนเกิดขึ้นได้ตามเงื่อนไข 4 ประการ คือ (ศักดิ์ สุนทรเสนี. 2531 : 4 ; อ้างอิงจาก Hilgard. 1962. *Introduction to Psychology*. p. 164)

1. กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูนและบูรณาการของการตอบสนอง แนวความคิดต่าง ๆ เช่น เจตคติจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียนการสอน และอื่น ๆ

2. ประสบการณ์ส่วนตัวขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคล ซึ่งมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป นอกจากประสบการณ์ของคนจะสะสมขึ้นเรื่อย ๆ แล้วยังทำให้มีรูปแบบ (Pattern) เป็นของตัวเองด้วย ดังนั้นเจตคติบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลแล้วแต่พัฒนาการและความเจริญเติบโตของคน ฯ นั้น

3. การเลียนแบบ การถ่ายทอดเจตคติของคนบางคนได้มาจาก การเลียนแบบเจตคติ ของคนอื่นที่ตนพอใจ เช่น พ่อ-แม่ ครู พี่น้อง และบุคคลอื่น ๆ

4. อิทธิพลของกลุ่มสังคม คนย่อมมีเจตคติคล้อยตามกลุ่มสังคมที่ตนอาศัยอยู่ ตามสภาพแวดล้อม เช่น เจตคติต่อศาสนา สถาบันต่าง ๆ เป็นต้น

เจตคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ บุคคล สังคม หรือสิ่งอื่น ๆ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการความเชื่อ ความรู้สึก การเรียนรู้ การเลียนแบบ ประสบการณ์ อิทธิพลของกลุ่มสังคม ประกอบกับความคิดของบุคคล โดยเจตคติจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดง ทิศทางของพฤติกรรมในทางสนับสนุนหรือทางต่อต้านก็ได้ พร้อมทั้งยังสามารถเปลี่ยนแปลง และถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งได้

ดังนั้น เจตคติต่อวิชาชีพครู จึงหมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น หรือแนวโน้มที่พร้อมจะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมในการเป็นครู อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ โดยเป็นตัวกราะดุนให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งคำวิชาชีพนั้น เป็นลักษณะหนึ่งของงาน เป็นงานที่ผู้ทำต้องใช้ความรู้ มีหลักวิชาเพื่อการปฏิบัติต้องมีความชำนาญที่ฝึกฝนโดยเฉพาะ และเป็นงานที่ทำให้ผู้ประกอบการนั้นได้รับฐานะที่สูง เป็นพิเศษจากสังคม

### องค์ประกอบของเจตคติ

องค์ประกอบของเจตคติมีอยู่ 3 องค์ประกอบ (ตากดี ศุนทรเสณี. 2531 : 4-5 ; ศิริอร วิชชาภุช. 2544 : 199-200 ; สร้อยตรรกoot (ศิรยานนท์) อรรถมานะ. 2545 : 64-65) คือ

#### 1. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive Component)

องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ จะเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้ หรือความเชื่อ เป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อม ความรู้เป็นเรื่องของ การรู้ของบุคคล ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจเป็นการรับรู้เกี่ยวกับวัสดุ สิ่งของ บุคคล หรือเหตุการณ์ ต่าง ๆ ว่ารู้สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวมันได้อย่างไร รู้ในทางที่ดีหรือไม่ดี ทางบวกหรือทางลบ ซึ่งจะก่อให้เกิดเจตคติขึ้น ความรู้และความเชื่อของบุคคลจะเป็นไปตามการรับรู้ของบุคคล อาจตรงกับ สภาพตามความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้

#### 2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component or Felling Component)

องค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นองค์ประกอบทางด้านสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งถูกเร้าขึ้นจากการรู้นั้น ประกอบกับการประเมินในสิ่งนั้น ๆ เมื่อเราเกิดรู้สิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว จะทำให้เกิดความรู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดี บุคคลจะมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่สัมผัสกับสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทั้งด้วยหลักการเรียนรู้ เนื่องจากสิ่งเร้า และเนื่องจากผลกระทบ ความรู้สึกนี้ อาจทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่นและอาจแสดงปฏิกิริยาตอบโต้หากมีสิ่งที่ขัดกับความรู้สึกดังกล่าว

#### 3. องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ (Action Tendency Component or Behavioral Component)

องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือเกลียด เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้น ๆ คือ พร้อมที่จะสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ หรือในทางทำลายขัดขวาง ต่อสู้ เป็นต้น เมื่อบุคคลมีความรู้ ความเชื่อ หรือค่านิยมและความรู้สึกเข้าจะมีแนวโน้มทำพฤติกรรมที่สองคลัง

กับความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกของเข้า เช่น บุคคลคนหนึ่งมีความเชื่อว่าการทำงานในหน้าที่ที่ทำอยู่ไม่มีความก้าวหน้า และได้รับค่าตอบแทนต่ำ เขามีชอบงานนี้ แนวโน้มในการลาออกจากงานของเขาก็จะสูง หากบุคคลเชื่อว่างานของเขางานมีเกียรติ เขายังคงงานนี้มาก เขายังมีแนวโน้มมุ่งมั่นในการทำงานของเขายิ่งเต็มความสามารถ

จากการวิจัยของ เยาวดี รังษัยกุล และศิริชัย กาญจนวاسي (2523 : 3) ได้จำแนกเจตคติต่อวิชาชีพครูออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เจตคติต่อสถานะภาพวิชาชีพครู
2. เจตคติต่อลักษณะการเป็นครู
3. เจตคติต่อกระบวนการเรียนการสอน
4. เจตคติต่อนักเรียน
5. เจตคติต่อความคาดหวังที่มีต่อวิชาชีพครู

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ วัดเจตคติต่อวิชาชีพครูโดยครอบคลุมคุณลักษณะย่อยของเจตคติต่อวิชาชีพครู ด้านสถานะภาพวิชาชีพครู ด้านลักษณะงานของวิชาชีพครู และด้านความคาดหวังที่มีต่อวิชาชีพครู

เจตคติหรือทัศนคตินับเป็นสิ่งที่วัดถึงพฤติกรรมของบุคคลได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกได้ถึงการแสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ กล่าวคือ เจตคติต่องานในเชิงบวกจะช่วยบ่งชี้ถึงพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ที่จะมีขึ้นในตัวบุคคล ตรงข้ามกับเจตคติต่องานในเชิงลบ ก็จะช่วยให้เห็นถึงพฤติกรรมในเชิงลบได้ เช่นกัน หากบุคคลมีเจตคติในด้านลบ หรือเกิดความไม่พอใจในการทำงานขึ้น ปัญหาที่ตามมาแน่นอนมากมาย ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกอาจเป็นได้ทั้งในเชิงความคิด หรือด้านจิตใจ เช่น นั่งผนกกลางวันไปเรื่อยไม่ตั้งใจทำงาน หรือแสดงออกภายใต้ภาระท่า เช่น ขาดงานโดยพละการ กลับบ้านก่อนเวลา หยุดพักงานเกินไป (อุ้งงาน) ทำงานช้าลง ไปจนถึงการมีพฤติกรรมที่ก้าวร้าว รุนแรง การลาออกจาก ตรงข้ามกับบุคคลที่มีความพอใจในงาน มีเจตคติที่ดีต่องาน พฤติกรรมในการทำงานย่อลงแสดงออกแต่สิ่งเดียว ๆ เช่น ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และจะทำงานเกินหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 96)

ในการทำงานต้องพยายามทำให้ทั้งบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กรมีเจตคติที่ดีต่องาน เพื่อร่วมงานและองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างบรรยายกาศที่ดีในการทำงาน เพราะเชื่อว่าบรรยายกาศการทำงานที่ดีจะช่วยให้ผลการปฏิบัติการงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีผลผลิตมากขึ้น ด้วย ข้อมูลนี้ได้รับการสนับสนุนโดยบริษัท J.W. Newman Cooperation ในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของเจตคติกับการปฏิบัติงาน แล้วพบว่าเจตคติของคนที่มีผลงานสูงจะมีลักษณะดังนี้ คือ (สุพิน เดชาคุปต์. (2539? : 53-55)

1. ชื่อเสียงเกียรติภูมิ (self-esteem) รักชื่อเดียงของตนเอง บุคคลที่มีผลงานดี มักจะมองว่าตนเองเป็นคนที่มีคุณค่า มีความสำคัญและมีความสามารถในการสร้างความสำเร็จ
2. ความรับผิดชอบ (responsibility) บุคคลที่ทำงานดีจะมีความรับผิดชอบต่อผลของการกรรมต่าง ๆ ที่ทำไม่ว่าจะออกมากในรูปใด ถ้าผลงานออกมาก็จะมีความภูมิใจ แต่ถ้าล้มเหลว ก็ยอมรับและหาทางแก้ไข
3. มองโลกในแง่ดี (optimism) บุคคลที่ประสบความสำเร็จทั้งหลายมักจะมองสิ่งต่าง ๆ ในแง่ดี และเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ นั้น สามารถทำให้ดีขึ้นได้ และตนมีความสามารถในการกระทำการนั้น
4. เน้นเป้าหมาย (goal oriented) ผู้ที่ทำงานเป็นจะตั้งเป้าหมายและกระทำการต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางที่สูงเป้าหมายนั้น
5. มีจินตนาการ (imaginativeness) ผู้ท้องการความสำเร็จ จะต้องไม่ผูกพันกับอดีต แต่ต้องคิดถึงอนาคตและจินตนาการถึงสิ่งที่ดีที่จะเกิดขึ้น
6. มีความตระหนัก (awareness) ผู้ที่ประสบความสำเร็จมักจะตื่นตัวรับรู้และตระหนักว่าสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวนั้นมีอะไร เป็นอย่างไร และจะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้อย่างไร
7. ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ในการทำการใด ๆ ผู้หวังความสำเร็จจะต้องเป็นผู้แสวงหาสิ่งที่แปลกใหม่และตีกว่า เพื่อทำงานให้ดีขึ้น
8. การติดต่อสัมพันธ์ (communicativeness) ผู้ที่ประสบความสำเร็จจะต้องรู้จักติดต่อกับบุคคลต่าง ๆ ยอมรับความสำคัญของผู้อื่น และรับฟังข้อมูลข่าวสารจากบุคคลต่าง ๆ
9. มุ่งความเจริญเติบโต (growth oriented) ผู้ที่ประสบความสำเร็จจะต้องหวังความเจริญก้าวหน้า ความเจริญเติบโต ทำงานแบบมุ่งไปข้างหน้ามากกว่ารอให้เหตุการณ์เกิดขึ้นแล้วจึงแก้ปัญหา
10. ตอบโต้ความกดดันในทางบวก (positive response to pressure) ในภาวะวิกฤติ จะต้องแก้ปัญหาด้วยการยอมรับภาวะกดดันนั้นว่า เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ
11. ความศรัทธา (trust) คือมีความเชื่อในผู้อื่นว่ามีความสามารถและพร้อมที่จะสนับสนุนเปิดโอกาสให้เข้าได้แสดงความสามารถ
12. ความสนุกสนาน (joyfulness) ผู้รับความสำเร็จจะต้องรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ตนทำทุกอย่าง
13. กล้าเสี่ยง (risk taking) จะต้องเห็นว่าความไม่แน่นอนของสิ่งต่าง ๆ เป็นสิ่งธรรมชาติ การทำงานคือการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีที่สุด แต่ไม่ใช่สมบูรณ์ที่สุด (excellence not perfection)
14. ใช้หลักเดียวนี้ (nowness) การตัดสินใจใด ๆ หรือการกระทำการใด ๆ ไม่ผิดวันประกันพรุ่ง จะต้องทำทันที

นอกจากนั้น นักจิตวิทยา yang มีความเชื่อว่า เจตคติไม่ดีต่องานมีความสัมพันธ์กับ สิ่งต่อไปนี้ (สิริอร วิชชาภูต. 2544 : 199-200)

1. สุขภาพจิต และสุขภาพทางกายของบุคคลเสื่อมลง บุคคลที่ไม่พอใจในงาน มีอาการเหนื่อยล้า ปวดหัว และไม่สนับย มากกว่าบุคคลที่มีความพอใจในงาน
2. ผลผลิตตกต่ำ
3. การขาดงานสูง
4. การลาออกจากงานสูง
5. อัตราการเกิดอุบัติเหตุสูง

เจตคติของบุคคลย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นอย่างมาก หากบุคคลมีเจตคติ ที่ดีต่องานทำงานของตน ก็สามารถคาดการณ์ได้ว่าบุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาในทางที่ดี เช่น ทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น แต่ในทางกลับกันหากบุคคลมีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน ก็จะทำให้บุคคลไม่ให้ความสนใจหรือไม่เอาระไรในการทำงานอย่างจริงจัง ย่อมส่งผลกระทบต่องาน แล้วตัวบุคคลเอง

### **ความสำคัญของการวัดเจตคติ**

การวัดเจตคติของบุคคลต่อเป้าหมายต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของบุคคล วัตถุ และสิ่งต่าง ๆ ล้วนให้ประโยชน์แก่บุคคล หรือสังคมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (วรรณดี แสงประทีปทอง. 2544 : 14-15)

#### **1. การวัดเจตคติเพื่อทำนายพฤติกรรม**

เนื่องจากการวัดเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคล ย่อมเป็นเครื่องแสดงว่าเขามีความรู้ทางด้านที่ดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด และเขามีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น เพียงใด เจตคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นจึงเป็นเครื่องทำนายว่าบุคคลนั้นจะมีการกระทำไปในท่านองใด ด้วย ดังนั้นการทราบเจตคติของบุคคลย่อมช่วยให้ทำนายการกระทำการของบุคคลได้ ความสามารถในการทำนายพฤติกรรมของผู้อื่นเป็นความต้องการของมนุษย์และสังคม เพราะจะเป็นแนวทางให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อบุคคลนั้นได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและอาจเป็นแนวทางให้ผู้อื่นสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ด้วย

#### **2. การวัดเจตคติเพื่อเข้าใจสาเหตุและผล**

เจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ นั้นเปรียบเสมือนสาเหตุภายในซึ่งมีกำลังผลักดันให้บุคคลกระทำได้ต่าง ๆ กัน เจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนี้ อาจได้รับสาเหตุมาจากผลกระทบภายนอก ด้วยส่วนหนึ่ง และเจตคติของบุคคลอาจเป็นเครื่องกรอง หรือหันเหอหิพลของสาเหตุจากภายนอก ที่มีการกระทำการของบุคคลนั้นได้ ดังนั้นการจะเข้าใจอิทธิพลของสาเหตุภายนอกที่มีต่อการกระทำ

ของบุคคลต่าง ๆ ให้ชัดเจน บางกรณีจำเป็นต้องวัดเจตคติของบุคคลต่าง ๆ ต่อสาธารณชนออกนั้นด้วย

### 3. การวัดเจตคติเพื่อทางป้องกัน

ในสังคมนั้นการที่บุคคลจะมีเจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไรนั้นเป็นสิทธิของแต่ละบุคคล แต่การที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคมย่อมเป็นไปได้เมื่อประชาชนมีเจตคติต่อสิ่งเดียวกัน คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะเป็นแนวทางให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันและไม่เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม การประกอบอาชีพบางประเภท มีความจำเป็นต้องได้ผู้มีเจตคติเหมาะสมมาปฏิบัติ เช่น ผู้มีอาชีพนักวิจัยย่อมมีเจตคติที่ดี (ชอบ) ต่อการวิจัย ผู้เป็นครูถ้ามีเจตคติที่ไม่ดี (คือไม่ชอบ) ต่อการเป็นครู อาจทำให้เกิดผลเสียหายแก่นักเรียน โรงเรียนและประเทศชาติได้

### 4. การวัดเจตคติเพื่อทางแก้ไข

ในสังคมประชาธิปไตย บุคคลสามารถจะมีเจตคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแตกต่างกัน ไปได้มาก แต่ในบางเรื่องจำเป็นที่จะต้องได้รับความคิดเห็นและเจตคติที่สอดคล้องกัน เพื่อที่ประชาชนจะได้มีการกระทำที่พร้อมเพรียงกัน การวัดเจตคติของประชาชนจะได้ข้อมูลที่ชัดเจนว่า ประชาชนกลุ่มนั้น ๆ มีเจตคติที่สอดคล้องกับนโยบายของสังคมหรือของชาติหรือไม่ กรณีที่ประชาชนมีเจตคติที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายของชาติซึ่งต้องการความร่วมมือจากประชาชน อาจก่อให้เกิดความเสียหายได้ ดังนั้นการวัดเจตคติจึงอาจแสดงให้ทราบว่า บุคคลมีลักษณะที่เหมาะสมหรือไม่เพียงไร เพื่อประโยชน์ในการทางแก้ไขเจตคติที่ไม่ถูกต้องและปลูกฝังเจตคติที่ดี ต่อไป

ครูที่มีเจตคติต่อวิชาชีพของตน ย่อมปฏิบัติหน้าที่ได้ เกิดความสุขในการเป็นครูและพร้อมที่จะทำงานให้เกิดผลสมถ้วถ้วตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ทางด้านการสอน การช่วยเหลือ โรงเรียน หรืองานประจำด้านอื่น ในขณะเดียวกัน ถ้าครูมีเจตคติที่ไม่ดีต่อวิชาชีพของตนแล้ว ก็ย่อมจะไม่มีความพอใจในประกอบอาชีพครู ไม่เกิดความพยายามที่จะทำงานให้ได้ผลเต็มศักยภาพ ที่พึงกระทำได้ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น การวัดเจตคติจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการทราบเจตคติก็จะทำให้ทราบถึงแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคล หากเป็นไปในทางที่ดีก็สามารถลงเสริมให้ดีขึ้นได้ แต่หากเป็นไปในทางไม่ดีก็จะสามารถทาง ป้องกันหรือปรับปรุงแก้ไขได้ทันท่วงที่

## ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)

### ความหมายของความพึงพอใจในชีวิต

เดย์ (โอลส์ ลีลาภุณนิต. 2533 : 16 ; อ้างอิงจาก Day. 1987. *Marketing and the Quality of Life Interface.*) กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิต คือ การประเมินของบุคคลเกี่ยวกับสถานการณ์ชีวิตในปัจจุบันของตน เมื่อเทียบกับมาตรฐานส่วนตัวของตน อันได้แก่การบรรลุถึงสิ่งที่ไฟฝัน (aspirations) การบรรลุถึงสิ่งที่ตนสมควรจะได้รับ การบรรลุความคาดหมายของตน การประเมินดังกล่าวถูกแสดงออกในรูปของความพึงพอใจหรือความไม่พอใจ

นิวาร์เทนและคณะ (สุพจน์ พันธนียะ. 2542 : 8 ; อ้างอิงจาก Neugarten ; et. al. 1961) ให้ความหมายของความพึงพอใจในชีวิตว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อสภาพที่เป็นอยู่และการรับรู้ว่าชีวิตนั้นมีความหมายโดยครอบคลุมความรู้สึกว่ามีความสุขในการดำเนินชีวิต มีความตั้งใจและความอดทนต่อชีวิต มีความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายที่ตั้งไวากับสิ่งที่ทำได้สำเร็จ การรับรู้ว่า ตนเองมีสุขภาพกาย จิต และสังคมดี การแสดงออกที่แสดงถึงความสุข การมีเจตคติและอารมณ์ในทางที่ดี

ดักซ์เบอร์ และฮิกกิน (สุพจน์ พันธนียะ. 2542 : 8 ; อ้างอิงจาก Duxbury and Higgin. 1991 : 4) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในชีวิตเป็นสังกัดที่ได้รับจากประสบการณ์ที่บุคคลพึงพอใจกับการมีงานและชีวิตครอบครัวที่ดี

ชิคแมนและคูเปอร์ (Edginton ; et al. 1995 : 7 ; citing Shichman and Cooper. 1984. *Life Satisfaction and Sex Role Concept.*) กล่าวว่า โดยทั่วไปคนมักให้ความหมายของความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ว่าเป็นลักษณะของสุขภาวะ (Well-being) การมีความสุข (Happiness) หรือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Quality of Life) ซึ่งเอดกินตัน (Edginton ; et al. 1995 : 7) กล่าวว่า การให้ความหมายที่ถูกต้องของความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หรือความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) เป็นเรื่องที่ซับซ้อนและยาก ไม่สามารถให้คำนิยามที่ครอบคลุมได้ ปัญหาของความพึงพอใจในชีวิตหรือสุขภาวะเป็นเรื่องภายในจิตใจ เป็นปรัชญา เป็นสภาพทางอารมณ์ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

คอร์สินี (Corsini. 1999 : 548) ให้ความหมายความพึงพอใจในชีวิตว่าเป็นผลรวมของความรู้สึกทางบวก หรือความรู้สึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของตน

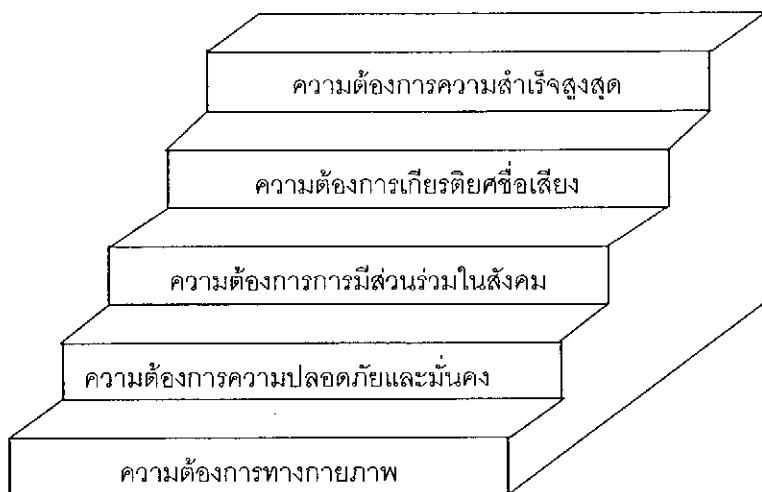
สจวร- แฮมิลตัน (Stuart-Hamilton. 1995 : 89) กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิต เป็นระดับของความพใจในวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล

จากความหมายของความพึงพอใจในชีวิต สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในชีวิตเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในชีวิตปัจจุบันต่อสภาพที่เป็นอยู่ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับของการมีความสุขของบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยความสุขภายใน การมีสุขภาพจิตที่ดี และการมีสังคมที่ดี บุคคลอาจ รู้สึกพอใจในชีวิตรึไม่พอใจในชีวิตขึ้นอยู่กับเป้าหมายที่ตั้งไว้ หากสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ย่อมมีความพึงพอใจในชีวิตสูง แต่หากไม่สามารถทำได้ตามที่ตั้งหวังบุคคลก็ย่อมมีความพึงพอใจในชีวิตต่ำ

### ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต

#### 1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงชาวอเมริกา ซึ่งเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาการของการจัดการตามแนวพอดีกรรมศาสตร์ ได้กล่าวถึง ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) (มัดลิกา ตันสน. 2544 : 32-35) ดังนี้



ภาพประกอบ 8 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา: มัดลิกา ตันสน. (2544). พฤติกรรมองค์การ. หน้า 33.

#### 1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs)

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงอยู่ของบุคคล เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น เป็นความต้องการในขั้นแรกของการที่ชีวิตและดำรงความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยพื้นฐานทางกายภาพ เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ โรงอาหารของบริษัท

2) ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง (*Safety and Security Needs*)

เป็นความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต และครอบครัว โดยบุคคลจะต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ทั้งทางกายภาพและจิตใจ และมีรายได้เพียงพอ ต่อการดำรงชีพ ซึ่งได้รับการตอบสนองจากการเขียนเงินเดือน ผลประโยชน์และสวัสดิการประกันสุขภาพ และประกันสังคม

3) ความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคม (*Social Belonging Needs*)

บุคคลต้องการการยอมรับจากสังคม โดยต้องการมีส่วนร่วม มิตรภาพ และความรักจากบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลจะได้รับจากกลุ่มทำงาน เพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือกลุ่มสังคมต่าง ๆ

4) ความต้องการการมีเกียรติยศเชื่อถือเสียง (*Esteem Needs*)

บุคคลต้องการการยอมรับแบบอีกจากบุคคลอื่นว่า เขายอมรู้ความสามารถ และเป็นที่ชื่นชมจากบุคคลอื่น ซึ่งจะสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง โดยเขาจะได้รับการตอบสนองจากตำแหน่งงาน สำนักงานและเครื่องใช้ประจำตำแหน่ง คำชมเซย และรางวัลพิเศษ เมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในขั้นนี้แล้วจะส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึก และหัศนศติเกี่ยวกับการมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้มแข็ง มีความสามารถ และมีประโยชน์ต่อโลก ในทางตรงกันข้าม ผู้ผิดหวังจะมีความรู้สึกและหัศนศติด้อยคุณค่า มีความไม่เหมาะสม มีความอ่อนแอ รู้สึกว่าตนเอง ไร้ประโยชน์ ซึ่งจะประเมินตนเองต่ำกว่าผู้อื่น

5) ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (*Self-actualization Needs*)

เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จขั้นสูงของบุคคล โดยใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งจะได้รับการตอบสนองจากความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและโอกาสในการพัฒนาตนเอง ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสุดยอดของบุคคล หลังจากได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่าง ๆ ดังกล่าว ข้างต้น เป็นความเข้าใจและยอมรับตนเอง ต้องการทำงานจนสุดความสามารถ ได้รับความพึงพอใจ สูงสุด และประสบความสำเร็จในงานที่ทำ

มาสโลว์ได้ศึกษาลักษณะของบุคคลในขั้นของความต้องการความสำเร็จสูงสุด พบว่ามีลักษณะดังนี้ (สุพจน์ พันธุ์ยิยะ. 2542 : 12 ; อ้างอิงจาก Maslow, 1970, 153-154)

1. รับรู้ความเป็นจริงเท่าที่เป็นจริง ตัดสินตนเอง และผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง ไม่เบ愧ปวนตามความต้องการของตนเอง หรือความก้าวหน้าด้านความวิถีกังวล
2. ยอมรับผู้อื่นและตนเอง
3. มีความเป็นธรรมชาติอย่างง่าย ๆ ไม่ขึ้นกับสิ่งเร้าภายนอก
4. ตระหนักถึงการดำเนินงาน และเป้าหมายของชีวิต

5. มีความมุ่งมั่นและไม่ขึ้นกับบุคคลอื่น
6. เป็นตัวของตัวเอง รับผิดชอบต่อตนเอง
7. มีความซื่นชมต่อธรรมชาติ ศิลปะ และเด็ก
8. ตระหนักถึงความเป็นมนุษย์ของตนเอง
9. เน้นที่เป้าหมายมากกว่าวิธีการ
10. มีความเป็นประชาธิปไตย

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ยังแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ความต้องการระดับต้น ประกอบไปด้วย ความต้องการทางกายภาพ และความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง ส่วนความต้องการระดับสูง จะประกอบไปด้วย ความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการการมีเกียรติยศหรือเสียง และความต้องการความสำเร็จสูงสุด (กรองแก้ว อญช. 2535 : 74)

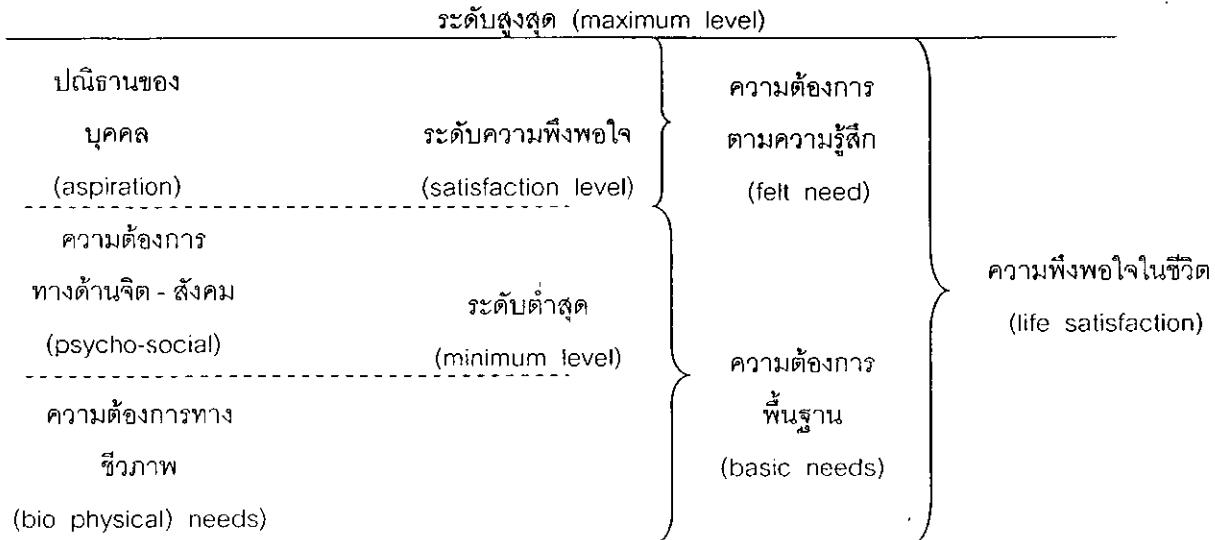
แต่ละความต้องการตามลำดับขั้นจะมีบทบาทหรือมีอิทธิพลก่อเมื่อมีสภาพ 2 ประการ คือ (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถmann. 2545 : 92-93)

1. เมื่อมีความต้องการนั้นได้เกิดขึ้นเพียงพอถึงระดับของความอยาก (wanting) ความต้องการได้ก็ตามจะไม่เป็นต้นเหตุพุ่ดกรรมจนกว่าการขาดหายไปในเรื่องนั้นมีมากขึ้นหรือความไม่สามารถตอบสนองความต้องการนั้น ๆ มีน้อยลง ๆ จนถึงจุดที่ทำให้ต้องตระหนักถึงความต้องการนั้น

2. เมื่อความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว และคงมีอยู่ในระดับหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับได้ และทำให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้ยกเว้นความต้องการพื้นฐานเริ่มแรก คือ ความต้องการทางกายภาพและชีวภาพ ถ้าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่ายังไม่ได้รับการตอบสนองในระดับที่ทำให้เกิดความพอใจแล้ว ความต้องการในระดับต่ำที่ยังตอบสนองไม่ได้นี้ก็จะยังคงมีน้ำหนักและสามารถมีอิทธิพลมากกว่าความต้องการในระดับที่สูงกว่า

## 2. ทฤษฎีความพึงพอใจในชีวิตของชาร์มา

จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เน้นความต้องการของมนุษย์ใน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์จึงเป็นทฤษฎีพื้นฐานของทฤษฎีความพึงพอใจในชีวิต โดยชาร์มา ได้เสนอรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของมนุษย์กับระดับความพึงพอใจในเชิงตัว ดังนี้

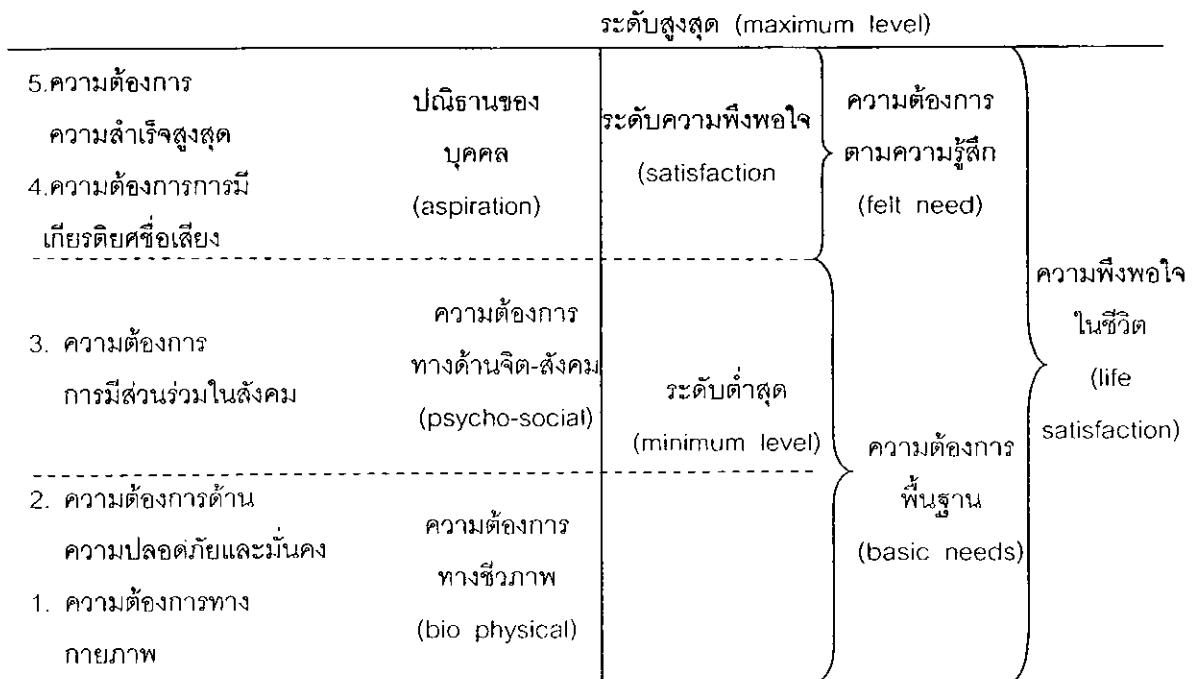


ภาพประกอบ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของมนุษย์กับระดับความพึงพอใจในชีวิต

ที่มา: สุพจน์ พันธนียะ. (2542). อิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของครู ลั่งกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. หน้า 12.  
(อ้างอิงจาก Sharma. (1988). p. 149.)

ภาพประกอบ 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของมนุษย์กับระดับความพึงพอใจในชีวิตตามแนวคิดของชาาร์มา โดยความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการทางชีวภาพที่จำเป็นที่สุดในระดับพื้นฐานของการดำรงชีวิต ปัจจัยที่ต้องการได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยาวยักษ์โรค อาการบริสุทธิ์ น้ำสะอาด ฯลฯ การได้รับปัจจัยเหล่านี้จะทำให้มนุษย์มีความพึงพอใจในชีวิตระดับต่ำสุด ระดับถัดมาคือความต้องการทางจิต-สังคม เป็นความต้องการระดับชุมชนและสังคม ได้แก่ การศึกษา การคุณภาพ ความมั่นคงปลอดภัย นั้นหมายความและบริการสังคมอื่นๆ เป็นต้น นี้มีมนุษย์ได้รับรวมกับความต้องการทางด้านร่างกายจะเกิดความพึงพอใจในชีวิตในระดับที่สูงขึ้น สรุนความต้องการในระดับสูงนั้นเป็นความทะเยอทะยานเฉพาะบุคคล เช่น ความต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ ความมั่นคง การเป็นที่ยอมรับในความสามารถของตน ฯลฯ (สุพจน์ พันธนียะ. 2542 : 12 ; อ้างอิงจาก Sharma. 1988 : 149)

แนวคิดของชาาร์มา (Sharma) สามารถนำมาคำนวณความสัมพันธ์รวมกับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow)

กับแนวความคิดของชาร์มา (Sharma)

ที่มา: สุพจน์ พันธนียะ. (2542). อิทธิพลของความชัดແย้งในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของคู่รัก สังกัดสำนักงานการประดิษฐ์ภาษากรุงเทพมหานคร. หน้า 14.

จากการความสัมพันธ์ร่วมของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎีความพึงพอใจในชีวิตของชาร์มา พบร่ว่า ผู้ที่มีความต้องการอยู่ในขั้นที่ 1 - 3 ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการ การมีส่วนร่วมในสังคม จะมีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับต่ำ ส่วนผู้ที่มีความต้องการในขั้นที่ 4 - 5 ซึ่งได้แก่ ความต้องการการมีเกียรติศักดิ์เสียง ความต้องการความสำเร็จสูงสุด จะมีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับสูง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 96) กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิตประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ครอบครัว สภาพแวดล้อมทางการเมือง ศาสนา และกิจกรรมนันทนาการหรืองานอดิเรก เดย์ (โอลส ลีลาภุญนิต. 2533 : 16 ; อ้างอิงจาก Day, 1987. *Marketing and the Quality of Life Interface.*) ได้เสนอว่า ชีวิตของคนเรานั้นสามารถแบ่งมิติ ของความพอใจในชีวิตเป็น 13 มิติ คือ

1. ความพอใจกับชีวิตครอบครัว
2. ความพอใจกับชีวิตการทำงาน

3. ความพอใจกับชีวิตสังคม
4. ความพอใจกับการพักผ่อนหย่อนใจ
5. ความพอใจกับสุขภาพ
6. ความพอใจกับการสาธารณสุข
7. ความพอใจกับการบริโภคสินค้าและบริการ
8. ความพอใจกับการครอบครองทรัพย์สิน
9. ความพอใจกับตนเอง
10. ความพอใจกับชีวิตด้านจิตใจ
11. ความพอใจกับชีวิตในประเทศไทยนี้ ๆ
12. ความพอใจกับรัฐบาล
13. ความพอใจกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ซึ่งเดย์ กล่าวว่า เป็นที่น่าสังเกตว่า ไม่ใช่ทุก ๆ คนจะเกี่ยวข้องกับมิติด้วย ๆ

เหมือนกันหมด เช่น บางคนอาจจะไม่ได้แต่งงาน แต่บางคนอาจแต่งงาน เป็นต้น และในแต่ละ มิติของชีวิตนั้นยังแบ่งออกได้เป็นมิติอยู่ ๆ ซึ่งสะท้อนถึงธรรมชาติของกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิตในมิตินั้น

ในชีวิตจริงของคนเราทั้งส่วนตัวและด้านการทำงานจะไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการทุกอย่างจนเป็นที่พอใจเสมอไป บางครั้งก็มีอุปสรรคมากบ้างน้อยบ้างมาขัดขวาง อันได้แก่ สภาพแวดล้อม เช่น เหตุการณ์ต่าง ๆ สภาพเศรษฐกิจ อุบัติภัยธรรมชาติ หรืออุปสรรค อันเกิดจากตัวเอง เช่น ความบกพร่องของบุคลิกภาพ อุปสรรคดังกล่าวในส่วนนี้ถ้าบุคคลไม่สามารถจะ แก้ไขได้ จะทำให้เกิดความคับข้องใจ เช่น หลุดหลง ขัดเคือง หรืออาจถึงขั้นเกิดความเครียดก็ได้ ซึ่งเมื่อบุคคลเกิดความเครียดอันเนื่องมาจากการไม่ได้ในสิ่งที่ต้องการ อาจเปรียบได้กับบุคลิกภาพ ส่วนหนึ่งของบุคคล เช่น เป็นคนก้าวร้าวรุนแรง เลี้ยงหนี้ปัญหา ขาดงานบ่อย ชอบเพ้อฝัน เป็นต้น (กรองแก้ว อชุ่ยสุข. 2535 : 86, 88)

จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎีความพึงพอใจในชีวิตของชาร์มาน พบว่า บุคคลที่มีความต้องการในขั้นที่ 4 – 5 ซึ่งได้แก่ ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง และ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตในระดับสูง และสิ่งที่จะตอบสนอง ความต้องการของบุคคลในขั้นนี้ได้ย่อมมาจากการทำงานเป็นส่วนใหญ่ หากบุคคลมีความต้องการใน ขั้นนี้สูง จะส่งผลให้บุคคลมีความเพียรพยายามในการทำงาน พร้อมทั้งอุทิศตนและเวลาให้แก่การ ทำงาน และให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานเป็นเป้าหมายหลักในการทำงาน ในขณะเดียวกัน หากบุคคลมีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับต่ำ ก็จะส่งผลให้บุคคลทำงานเพียงผ่านไปวัน ๆ เพื่อไม่ให้ถูกตำหนิ โดยมิได้ตั้งใจทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในต่างประเทศ

ซินไฮ (Sinha. 1990 : Preface, 179-178) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของคนอินเดีย ศึกษาใน 6 องค์กร ซึ่งในแต่ละองค์กรจะมีประวัติความเป็นมา เทคโนโลยี และมีลักษณะพิเศษเฉพาะของแต่ละองค์กร โดยแยกออกเป็น วัฒนธรรมการทำงานแบบอ่อน (Soft Work Culture) กับวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือกัน (Synergetic Work Culture) มีการศึกษาหัวข้อบุคลและสิ่งแวดล้อมขององค์กร พบว่า มีความเป็นปัจเจกชนอยู่ในองค์กรเกี่ยวกับเรื่องของความคิดเห็นและค่านิยม การกำหนดตำแหน่งในการทำงานและการไม่กำหนดตำแหน่งในการทำงาน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อองค์กร ตัวแปรที่เกี่ยวกับการทำงาน ปัจจัยองค์กรและค่านิยม ทั้ง 3 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในชีวิตยังมีความสัมพันธ์กันกับการแสดงงบประมาณในการทำงาน ความรู้สึกต่องาน และความพึงพอใจในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และมีความสัมพันธ์กับความพยายามในการทำงาน การให้ความสำคัญกับงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนตัวแปรค่านิยมในการทำงานกลุ่มของการเข้าใจตนเอง และการเพิ่มศักยภาพมีความสัมพันธ์กับการให้ความสำคัญกับงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

บิชอป (Bishop. 1995 : Online) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ความมีสมรรถภาพตัว และสมรรถภาพสูงในโรงเรียนระดับประถมของจอร์เจีย พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อกันระหว่างผู้ผลงานของโรงเรียนกับวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียนที่แสดงออกมา นอกจากนั้นยังพบว่า วัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียนที่สูงกว่า ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงผลในทางบวกต่อประสิทธิภาพของนักเรียน ส่วนความมีอิสรภาพของครูและประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

รีเอมส (Reames. 1997 : Online) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน (School Work Culture) กับความเชื่อในความสามารถ (beliefs of efficacy) และการทุ่มเทให้กับการทำงานของครู ในโรงเรียนขนาดกลาง ในจอร์เจีย ใช้สถิติสหสัมพันธ์คานอนิคอลในการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน กับตัวแปรการทุ่มเทให้กับองค์กรและความเชื่อในความสามารถของครู

### งานวิจัยในประเทศไทย

ไพรัช ไกรสิทธิ์ (2524 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ซึ่งประกอบด้วย แนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงาน ค่านิยมการทำงาน พฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงาน และการฝึกอบรมเพื่อการทำงาน พบว่า

- 1) คนไทยมีแนวความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการทำงาน ดังนี้
  - การทำงานและการหาความสนุกเป็นกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้
  - การทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเข้าชนะสภาวะแวดล้อมเป็นการกระทำที่เป็นไปได้ยาก
  - การทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว
  - การสะสมทรัพย์อันนำมาได้จากการทำงานไม่ใช่เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องกระทำ
- 2) คนไทยมีค่านิยมการทำงาน ดังนี้
  - ต้องการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างสมำเสมอ
  - ต้องการทำงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ
  - ต้องการทำงานที่ไม่ต้องเสียเงิน
  - ต้องการทำงานที่มีอิสระ
- 3) คนไทยมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงาน ดังนี้
  - ไม่มีการวางแผนในการทำงาน
  - มีผลกระทบในการทำงานคนเดียว
  - ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
  - ไม่มีวินัยในการทำงาน
- 4) ในวัยเด็กคนไทยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการทำงาน ดังนี้
  - ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานเพื่อช่วยตนเอง
  - ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวที่จะทำงานอาชีพ

ดุสิต หวันเหล็ม (2530 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศักษาวัฒนธรรมการทำงานตามสถานภาพส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยศึกษาวัฒนธรรมการทำงานใน 7 องค์ประกอบ คือ ความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความคิดสร้างสรรค์ ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่องาน ความมีมนุษย์สัมพันธ์ และความมีสามัคคีรวม พぶว่า ครูเพศหญิงและเพศชายมีวัฒนธรรมการทำงานทั้ง 7 องค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีวัฒนธรรมในการทำงานด้านความขยันหมั่นเพียร และความมีสามัคคีรวมแตกต่างกัน ครูที่มีภูมิการศึกษาแตกต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านระเบียบวินัย ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ แตกต่างกัน

วิบูลย์ ชูรินทร์ (2536 : 125) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานด้านพุทธกรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง ใน 7 องค์ประกอบ คือ ความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความคิดสร้างสรรค์ ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีมนุษย์สัมพันธ์ และความมีสามัคคีรวม พบว่า ครูเพศหญิงและเพศชายมีวัฒนธรรมในการทำงานแตกต่างกัน ขนาดโรงเรียนที่ต่างกันครูมีวัฒนธรรมในการทำงานแตกต่างกัน และยังมีประเด็นปัญหาที่สำคัญ คือ อาจารย์ไม่รักและศรัทธาต่ออาชีพครู ขาดความกระตือรือร้นและความสมำเสมอในการทำงาน ปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนเดิม ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบในการทำงาน ตลอดจนมีความสัมพันธ์เฉพาะภายในกลุ่มเท่านั้น

อรดา ศุภารักษ์ (2536 : 126) ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและลูกจ้างธุรกิจเอกชน โดยแบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานออกเป็น ความคิดและความเชื่อเรื่องการทำงาน ค่านิยมการทำงาน และพุทธกรรมการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบด้านความคิดและความเชื่อเรื่องการทำงานแยกออกเป็น การทำงานเป็นกิจกรรมที่ไม่มีความตื่นตัว มันเอง การทำงานและการหาความสนุกเป็นกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้ การทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเข้าชนะใจภาวะแวดล้อมเป็นการทำที่เป็นไปได้ยาก การทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว องค์ประกอบด้านค่านิยมในการทำงานแยกเป็น ต้องการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างสมำเสมอ ต้องการทำงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบและเสี่ยง ต้องการทำงานที่มีอิสระ องค์ประกอบด้านพุทธกรรมการทำงานแยกเป็น ไม่มีการวางแผนในการทำงาน มีสมรรถภาพในการที่จะทำงานคนเดียวแต่ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่ม จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างธุรกิจเอกชนแม้ว่าจะทำงานอยู่ในหน่วยงานที่มีเป้าหมายของงานแตกต่างกัน แต่มีวัฒนธรรมการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

รุจิรา สูงใหญ่ (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาอัตน์โนทัศน์ ทัศนคติต่อผู้ป่วย และการยอมรับเชิงจิต กับคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ เป็นกลุ่ม จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างธุรกิจเอกชนแม้ว่าจะทำงานอยู่ในหน่วยงานที่มีเป้าหมายของงานแตกต่างกัน แต่มีวัฒนธรรมการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

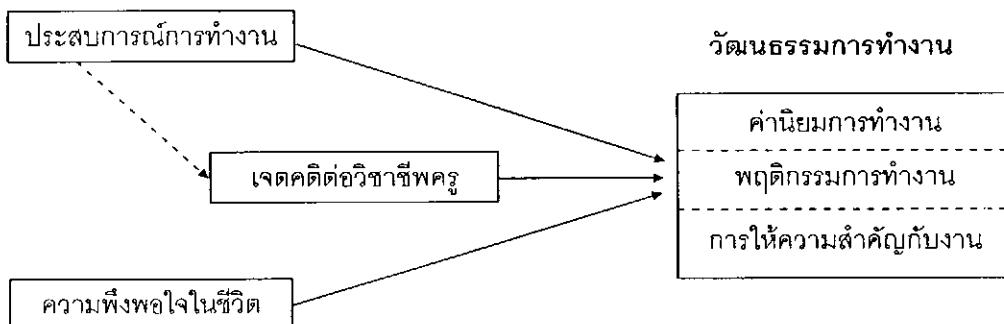
วิรัติ ปานศิลา (2542 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณ์ และการรับรู้ เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพุทธกรรมการทำงานของบุคลากร สาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า ตัวแปรทัศนคติต่อการทำงาน สาธารณสุขซึ่งอยู่ในกลุ่มของตัวแปรจิตลักษณ์ สามารถทำนายพุทธกรรมการทำงานด้านรวมได้เป็นอันดับแรกในกลุ่มการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

ภัทรภรณ์ สุกานจนภรณ์ (2546 : 63) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่องค์กร บรรยายกาศในองค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลต่อก่อตัวและตรวจสอบติดต่อ โรงพยาบาลศิริราช พบร่วม ตัวแปรทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งตัวแปรทัศนคติต่อวิชาชีพเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการร่วมพยากรณ์ การปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นลำดับแรก ส่วนในตัวแปรประสบการณ์การทำงานพบว่า พยาบาล และผู้ช่วยพยาบาลแต่ละคนถึงแม้จะมีความแตกต่างของประสบการณ์ในการทำงานแต่ไม่สามารถ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้

จากการศึกษาทฤษฎีและเอกสารตั้งกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับ วัฒนธรรมการทำงานนั้นมีมากมาย ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านคุณลักษณะของตัวบุคคล ลิ้งแวดล้อม โดยทั่วไปทั้งในที่ทำงาน บ้าน หรือสังคมก็ตาม ใน การวิจัยครั้นี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาในด้านของ ตัวบุคคล โดยศึกษาจาก ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่ออาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิตซึ่ง จากการศึกษาเอกสารจะพบว่า ผู้ที่มีอาชญากรรมในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบุคคลนักงานใหม่ และยังมีความพึงพอใจในงานค่อนข้างสูง เพราะฉะนั้นประสบการณ์การทำงานของครูน่าจะเป็น ปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมการทำงาน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่า เจตคติของบุคคลต่อ สิ่งต่าง ๆ เป็นปัจจัยแห่งพฤติกรรม ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมทางบวกหรือทางลบก็ตาม แต่เชื่อได้ว่า การที่บุคคลมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดมากส่งผลให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มของพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีด้วย ดังนั้น หากบุคคลมีเจตคติต่ออาชีพครูดีแล้วน่าจะส่งผลให้มีวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีด้วย ซึ่งนอกจากประสบการณ์การทำงานและเจตคติต่อวิชาชีพครูจะส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมการทำงานแล้ว ผู้วิจัยยังพบว่า ความพึงพอใจในชีวิตของบุคคล เปรียบเสมือนสุขภาพจิตของบุคคลนั้น ยังส่งผลถึง พฤติกรรมการทำงานอีกด้วย โดยพบว่าเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในชีวิตในระดับสูง จะส่งผลให้ บุคคลมีความต้องการในเรื่องของการประสบความสำเร็จในชีวิต การมีเกียรติยศหรือเสียง ชื่อสิ่งเหล่านี้ล้วนได้มาจากการทำงาน ในขณะเดียวกันบุคคลที่มีความพึงพอใจในชีวิตในระดับต่ำ ก็จะมีความต้องการเพียงให้มีชีวิตไปวัน ๆ อาจส่งผลให้บุคคลเหล่านี้ทำงานเพียงเพื่อให้เสร็จ ตามคำสั่ง โดยมิได้คำนึงถึงเป้าหมายของงานที่ต้องการประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในชีวิตสูงน่าจะมีวัฒนธรรมในการทำงานสูง ตามไปด้วย

## สรุปกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของตัวแปรที่นำมายศึกษา

จากพื้นฐานแนวคิดเรื่องวัฒนธรรม ประกอบกับการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ความพึงพอใจในชีวิต ที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงาน ดังแผนภาพความสัมพันธ์ดังไปนี้



ภาพประกอบ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรที่ศึกษา

กลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานประกอบไปด้วย ค่านิยมการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน ส่วนกลุ่มตัวแปรอิสระประกอบไปด้วย ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต โดยตัวแปรประสบการณ์การทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อวัฒนธรรมการทำงาน และส่งผลกระทบอ้อมโดยผ่านตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งตัวแปรเจตคติและตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตนั้นส่งผลโดยตรงต่อกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบศึกษาความสัมพันธ์ (Correlational Quantitative Research) เพื่อขอรับรายถึงวัฒนธรรมการทำงานของครูในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน และระดับน้ำหนักความสำคัญของกลุ่มตัวแปรอิสระเหล่านั้นที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน เพื่อให้การวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้วางแผนกระบวนการวิจัยตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรครูในปีการศึกษา 2547 ลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1, 2 และ 3 (กรมสามัญศึกษาเดิม) กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวนสถานศึกษา 45 โรงเรียน เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน เป็นสถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 18 โรงเรียน และเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 18 โรงเรียน จำนวนบุคลากรครูทั้งหมด 1,812 คน จำแนกเป็นชาย 715 คน เป็นหญิง 1,097 คน

จากการสำรวจข้อมูลน่วຍสมาชิกของประชากร จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ คือ สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดทำกรอบของการสุ่ม (Sampling Frame) โดยจำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ ตามเกณฑ์เดิมของกรมสามัญศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แต่เนื่องจากสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวนเพียง 4 โรงเรียน และสถานศึกษาขนาดใหญ่มีจำนวน 5 โรงเรียน ซึ่งเป็นจำนวนที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษไว้กับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนบุคลากรครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรมสามัญศึกษาเดิม) จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศและขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	สถานศึกษา	จำนวนบุคลากรครู (คน)		
		ชาย	หญิง	รวม
ใหญ่ และ ใหญ่พิเศษ	สุราษฎร์ธานี	54	110	164
	สุราษฎร์ธานี 2	26	50	76
	สุราษฎร์พิทยา	43	93	136
	เมืองสุราษฎร์ธานี	33	85	118
	พุนพินพิทยาคม	38	79	117
	พระแสงวิทยา	24	32	56
	บางสوارค์วิทยาคม	15	19	34
	เที่ยงสรวง	29	38	67
	บ้านนาสาร	35	40	75
รวม		297	546	843
กลาง	กาญจนดิษฐ์	21	30	51
	กาญจนดิษฐ์วิทยาคม	21	20	41
	ท่าฉุ่นพิทยา	11	19	30
	ดอนสักผลตุงวิทย์	15	18	33
	ปากแพrogวิทยาคม	10	13	23
	ทีปราษฎร์พิทยา	14	10	24
	เกาะสมุย	17	34	51
	มัธยมพัชรภกติยานา ๓ สุราษฎร์ธานี	22	28	50
	ท่าชนะ	26	32	58
	พนมศึกษา	6	14	20
	บ้านตาขุนวิทยา	11	19	30
	ศรีรัฐวิทยาคม	10	18	28
	กาญจนวนวิเชกวิทยาลัย สุราษฎร์ธานี	12	20	32
	ไชยวิทยา	21	34	55
	พฤพีพิทยาคม	14	20	34
	บ้านนาวิทยาคม	19	13	32
	เสียงชาพิทยาคม	14	17	31
	ชัยบูรีพิทยา	15	20	35
รวม		279	379	658

ตาราง 1 (ต่อ)

ขนาดสถานศึกษา	สถานศึกษา	จำนวนบุคลากรครู (คน)		
		ชาย	หญิง	รวม
เล็ก	ท่าเพื่องวิทยา	6	5	11
	เกาะพะงันศึกษา	8	6	14
	ประดู่พิทยาคม	18	19	37
	น้ำรอบวิทยา	8	7	15
	เสวียดวิทยา รัชมังคลากาภิเษก	7	10	17
	ท่าช้างวิทยาการ	10	17	27
	รัชดาประภาวิทยาคม	3	9	12
	บางเดื่อนส迪บพิทยาคม	8	6	14
	ท่าสะท้อนวิทยา	6	12	18
	เข้าพนมแบกศึกษา	7	7	14
	มัธยมบ้านทำเนียบ	5	13	18
	มัธยมวิภาวดี	3	3	6
	ตะกุกใต้ศึกษา	5	9	14
	ควนสูบวนวิทยา	14	12	26
กลาง	ท่าชีวิทยาคม	12	10	22
	พ่วงพรหมครวิทยา	9	6	15
	บ้านเสตีจพิทยาคม	3	5	8
	คลองชนวนวิทยา	7	16	23
	รวม	139	172	311
รวมบุคลากรครูในทุกสถานศึกษา		715	1,097	1,812

### การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแผนดำเนินการจากการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ข้อมูลที่ประมาณการจากสถานการณ์ก่อนดำเนินการวิจัยจริง ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรครูในปีการศึกษา 2547 ตามกรอบประชากรดังกล่าวข้างต้น จำนวน 475 คน จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษจำนวน 4 โรงเรียน เป็นชาย 78 คน หญิง 143 คน สถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 6 โรงเรียน เป็นชาย 72 คน หญิง 100 คน และ สถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 4 โรงเรียน เป็นชาย 37 คน หญิง 45 คน

กลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ได้มาจากการกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นสองชั้นตอน (Stratified Two Stage Random Sampling) มีขนาดสถานศึกษาและเพศเป็นตัวแปรแบ่งชั้น โดยมีขั้นตอนดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการอาศัยการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร จากสูตรการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ การสุ่มแบบแบ่งชั้นของ ศุชาดา กีรนันทน์ (2542 : 115) โดยมีข้อมูลในการประมาณค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1) กำหนดขนาดของความคลาดเคลื่อน (limit of error) เท่ากับ 3.5 โดยเป็นค่าเริ่มต้นที่จะใช้ประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่าง

2) กำหนดระดับความเชื่อมั่น (level of confidence :  $1 - \alpha$ ) ที่ .95

3) ค่าประมาณความแปรปรวนของกลุ่มประชากร ( $\sigma^2$ ) ผู้วิจัยใช้ค่าประมาณจากกราฟดลงเครื่องมือแบบสอบถามวัดค่านิยมการทำงานจำนวน 105 ข้อ ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ ได้ค่าประมาณความแปรปรวน ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าประมาณความแปรปรวนของกลุ่มประชากร จากกราฟดลงเครื่องมือแบบสอบถามค่านิยมการทำงาน

ขนาดสถานศึกษา	เพศ	ค่าประมาณความแปรปรวน
ใหญ่และ ใหญ่พิเศษ	ชาย	44.83
	หญิง	41.62
กลาง	ชาย	46.16
	หญิง	48.41
เล็ก	ชาย	64.70
	หญิง	24.98

จากข้อมูลจำนวนประชากร ค่าประมาณความแปรปรวนที่ได้จากการทดลองใช้เครื่องมือดังตาราง 2 ขนาดของความคลาดเคลื่อน และระดับความเชื่อมั่นที่กำหนดไว้ นำไปคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 475 คน

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มโดยให้ขนาดสถานศึกษาเป็นตัวแปรเบ่งชั้น และมีสถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) ได้สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษจำนวน 4 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 6 โรงเรียน และสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 4 โรงเรียน มีรายละเอียดจำนวนบุคลากรครุจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและเพศดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนบุคลากรครุจำแนกตามเพศและขนาดสถานศึกษา ในแต่ละสถานศึกษาที่สุ่มได้ในขั้นตอนที่ 2

ขนาดสถานศึกษา	สถานศึกษา	จำนวนบุคลากรครุ (คน)		
		ชาย	หญิง	รวม
ใหญ่และ ใหญ่พิเศษ	สุราษฎร์ธานี	54	110	164
	สุราษฎร์พิทยา	43	93	136
	พระแสงวิทยา	24	32	56
	บ้านนาสาร	35	40	75
	รวม	156	257	431
กลาง	กาญจนดิษฐ์	21	30	51
	กาญจนดิษฐ์วิทยาคม	21	20	41
	ท่าชนะ	26	32	58
	บ้านนาวิทยาคม	19	13	32
	พรพีพิทยาคม	14	20	34
	มัธยมพัชรภกติยาภา ๓ สุราษฎร์ธานี	22	28	50
	รวม	123	143	266
เล็ก	เข้าพนมเบง	7	7	14
	ท่าชีวิทยาคม	12	10	22
	พ่วงพรหมครวิทยา	9	6	15
	ประดู่พิทยาคม	18	19	37
	รวม	46	42	88
รวมบุคลากรครุในทุกสถานศึกษา		325	460	785

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่ม โดยมีเพศเป็นตัวแปรเบ่งชั้น และมีบุคลากรครูในแต่ละสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่ม (Sampling Unit) ตามสัดส่วนจำนวนบุคลากรครูจำแนกตามเพศ ได้บุคลากรครูจำนวน 475 คน จำแนกเป็นชาย 187 คน หญิง 288 คน ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนบุคลากรครูที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละสถานศึกษา จำแนกตามเพศ

ขนาดสถานศึกษา	สถานศึกษา	จำนวนบุคลากรครู (คน)		
		ชาย	หญิง	รวม
ใหญ่และ ใหญ่พิเศษ	สุราษฎร์ธานี	27	57	84
	สุราษฎร์พิทยา	22	48	70
	พระแสงวิทยา	12	17	29
	บ้านนาสาร	17	21	38
	รวม	78	143	221
กลาง	กาญจนดิษฐ์	12	21	33
	กาญจนดิษฐ์วิทยาคม	12	14	26
	ท่าศาลา	16	22	38
	บ้านนาวิทยาคม	11	9	20
	พรุพิทยาคม	8	14	22
	มัธยมพัชรภกิติยาภา ๓ สุราษฎร์ธานี	13	20	33
	รวม	72	100	172
เล็ก	เข้าพนมแบก	6	8	14
	ท่าชีวิทยาคม	10	11	21
	พ่วงพรมครวิทยา	7	6	13
	ประดู่พิทยาคม	14	20	34
	รวม	37	45	82
รวมบุคลากรครูในทุกสถานศึกษา		187	288	475

**ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย**

ผู้วิจัยได้วางแผนในการเก็บรวมรวมข้อมูล โดยเพิ่มจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวนได้ประมาณร้อยละ 60 ดังนั้น รวมจำนวนตัวอย่างทั้งหมดที่ได้ทำการเก็บรวมรวมข้อมูลครั้งนี้เท่ากับ 750 คน และได้ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลับคืนมา มีจำนวน 465 คน คิดเป็นร้อยละ 62 ของจำนวนที่เก็บรวมรวมข้อมูล หลังจากตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 ของจำนวนที่เก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยตัดสินใจนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาตรวจสอบความเหมาะสมของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จากจำนวนตัวอย่างที่ใช้ได้ 321 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 ของจำนวนตัวอย่างที่ได้วางแผนไว้ นำมาคำนวณขนาดของความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับ 5.12 พนว่า ขนาดของความคลาดเคลื่อนสูงกว่าที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนของการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้พิจารณาไว้กับอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาในพิธี โดยพิจารณาจากคะแนนเต็มของแบบสอบถามค่านิยมการทำงานซึ่งเท่ากับ 525 คะแนน พบร่วม ขนาดความคลาดเคลื่อนดังกล่าว คิดเป็นร้อยละ 0.98 ของคะแนนเต็ม ประกอบกับโรงเรียนที่กำหนดเป็นกรอบกลุ่มตัวอย่างให้ดำเนินการเก็บรวมรวมข้อมูลจากครูเกือบทุกคนแล้ว จึงตัดสินใจใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ตามขนาดข้างต้น ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและเพศที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขนาดสถานศึกษา	เพศ	จำนวนบุคลากรครูที่ใช้ในการวิจัย (คน)	รวม (คน)
ในถ่ายและในถ่ายพิเศษ	ชาย	54	165
	หญิง	111	
กลาง	ชาย	41	106
	หญิง	65	
เล็ก	ชาย	25	50
	หญิง	25	
รวม			321

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามชี้ง แยกออกเป็น 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศและประสบการณ์ การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามค่านิยมการทำงาน

ฉบับที่ 2 มี 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานของครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู

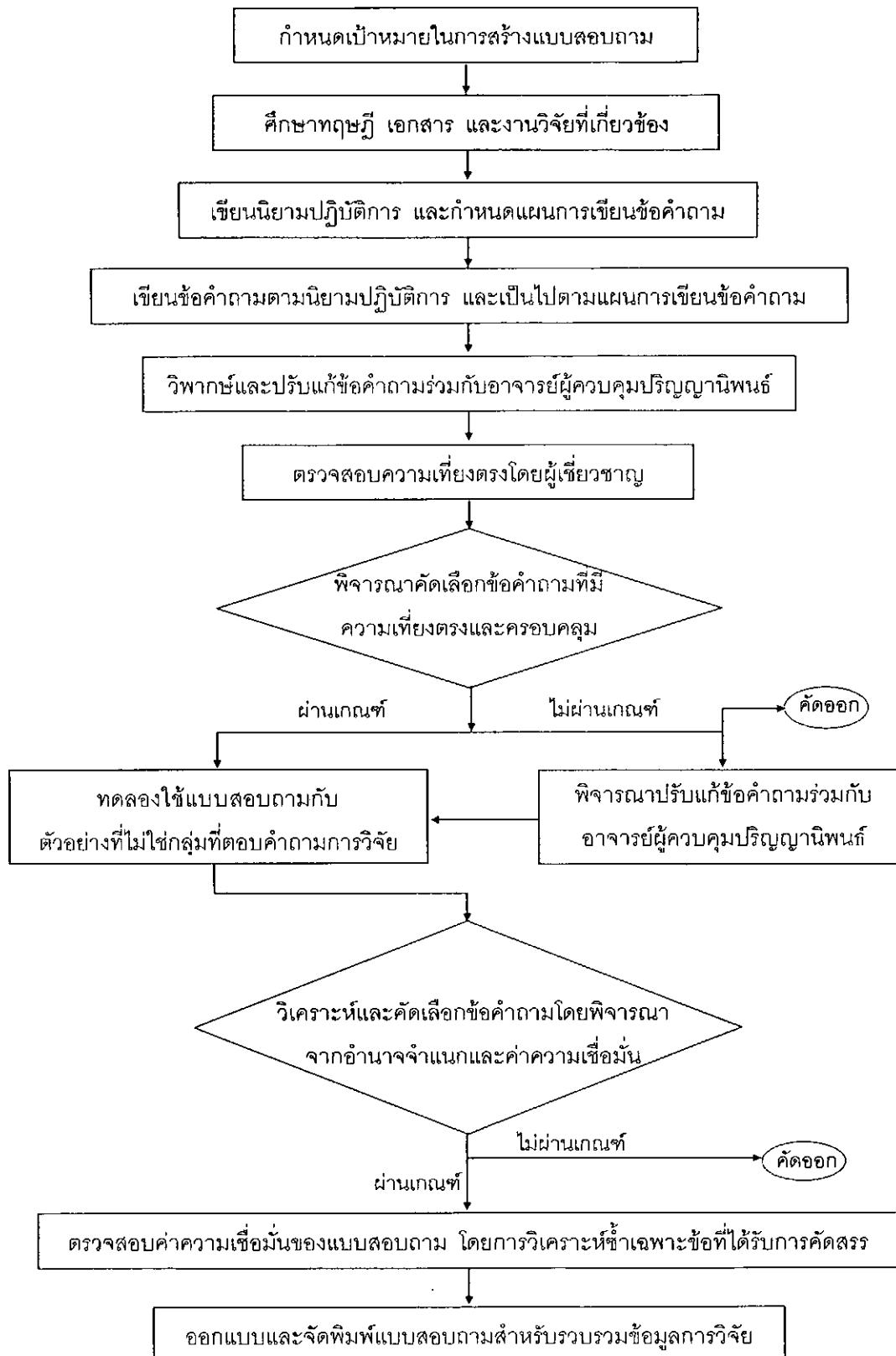
ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิตของครู

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการให้ความสำคัญกับงาน

สำหรับแบบสอบถามค่านิยมการทำงาน และแบบสอบถามการให้ความสำคัญกับงาน ผู้วิจัยได้พัฒนาตามโครงสร้างที่ชินยา (Sinha. 1990 : 225) กำหนดไว้ ส่วนแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

### วิธีดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

การสร้างและพัฒนาแบบสอบถามค่านิยมการทำงาน แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู และแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต สำหรับใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังภาพประกอบ 12 ดังนี้



ภาพประกอบ 12 ลำดับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากภาพประกอบ 12 เป็นการแสดงลำดับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายในการสร้างเครื่องมือครั้งนี้ เพื่อพัฒนาแบบสอบถามค่านิยมการทำงาน แบบสอบถามการให้ความสำคัญกับงาน และเพื่อสร้างแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู และแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรครู

2. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตัวอย่างเครื่องมือวัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมการทำงาน การให้ความสำคัญกับงาน พฤติกรรมการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. เขียนนิยามปฏิบัติการจากการศึกษาในข้อ 2 แล้วเขียนข้อความตามเรื่องที่จะวัด

4. เขียนข้อคำถามตามโครงสร้างและคุณลักษณะอย่างที่กำหนดในแบบสอบถามของค่านิยมการทำงาน การให้ความสำคัญกับงาน พฤติกรรมการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต โดยพิจารณาให้สอดคล้อง ครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติการ และเป็นไปตามแผนการเขียนข้อความ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 แบบสอบถามค่านิยมการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 105 ข้อ โดยแบ่งความจากแบบสอบถามค่านิยมการทำงานของซินยา (Sinha. 1990 : 225) พร้อมทั้งปรับแก้ให้เข้ากับบริบทชีวิต การปฏิบัติงานของบุคลากรครูของไทย จำแนกค่านิยมการทำงานตามโครงสร้างออกเป็น 21 ด้าน ได้แก่

- 1) ค่านิยมการทำงานด้านการใช้ความสามารถ
- 2) ค่านิยมการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 3) ค่านิยมการทำงานด้านความก้าวหน้า
- 4) ค่านิยมการทำงานด้านสนับสนุนศิริศาสตร์
- 5) ค่านิยมการทำงานด้านความมีอำนาจเหนือ
- 6) ค่านิยมการทำงานด้านความมีอิสรภาพ
- 7) ค่านิยมการทำงานด้านการสร้างสรรค์
- 8) ค่านิยมการทำงานด้านการพัฒนาตนเอง
- 9) ค่านิยมการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี
- 10) ค่านิยมการทำงานด้านความเสี่ยง
- 11) ค่านิยมการทำงานด้านความหลากหลายของการทำงาน
- 12) ค่านิยมการทำงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่น

- 13) ค่านิยมการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ
- 14) ค่านิยมการทำงานด้านวิถีการดำเนินชีวิต
- 15) ค่านิยมการทำงานด้านกิจกรรมทางกายภาพ
- 16) ค่านิยมการทำงานด้านการมีปฏิสัมพันธ์
- 17) ค่านิยมการทำงานด้านความสัมพันธ์ในสังคม
- 18) ค่านิยมการทำงานด้านสภาพที่ทำงาน
- 19) ค่านิยมการทำงานด้านความสงบทางจิตใจ
- 20) ค่านิยมการทำงานด้านการมีชีวิตที่สบายนิยม
- 21) ค่านิยมการทำงานด้านการพึ่งพา

4.2 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ วัดคุณลักษณะย่อของพฤติกรรมการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านความมุ่งมั่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีสัมพันธ์ทางกายภาพ และด้านการพัฒนาตนเอง จำนวน 33 ข้อ

4.3 แบบสอบถามเจตคติอวิชาชีพครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ วัดคุณลักษณะย่อของเจตคติอวิชาชีพครู ด้านสถานะภาพ วิชาชีพครู ด้านลักษณะงานของวิชาชีพครู และด้านความค่าด้วยที่มีต่อวิชาชีพครู จำนวน 25 ข้อ

4.4 แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต มีลักษณะเป็นมาตราวัดแบบนัยจำแนก (Semantic Differential Scale หรือ SDS) ชนิด 7 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

5. วิพากษ์และปรับแก้ข้อความกับอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาในพนธ์ เพื่อให้ข้อคำถามมีความเที่ยงตรง ครอบคลุมโครงสร้างทฤษฎี สำหรับแบบสอบถามเจตคติอวิชาชีพครู ผู้วิจัยประมาณค่าประจำข้อ (scale value) เรียงลำดับไปบนเส้นคุณลักษณะของตัวแปร (attribute continuum) หลังจากนั้นคัดเลือกข้อคำถามและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น โดยหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) ด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านรัฐผลการศึกษา จำนวน 7 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถามกับนิยามปฏิบัติการในแต่ละคุณลักษณะที่ต้องการวัด โดยแบ่งผู้เชี่ยวชาญออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถามค่านิยมการทำงาน กลุ่มที่ 2 จำนวน 4 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน แบบสอบถามเจตคติอวิชาชีพครู และแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต

7. คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of consistency) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ข้อที่ผ่านเกณฑ์คัดได้ สำหรับข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์ พิจารณาร่วมกับอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาในพินธ์ตามคุณลักษณะอย่างที่ครอบคลุมในนิยามศัพท์เฉพาะ โดยส่วนหนึ่งคัดออก อีกส่วนหนึ่งพิจารณาความเหมาะสมและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ ซึ่งได้จำนวนข้อของแบบสอบถามในแต่ละฉบับดังนี้

แบบสอบถามค่านิยมการทำงาน	จำนวน 105	ข้อ
แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน	จำนวน 32	ข้อ
แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู	จำนวน 23	ข้อ
แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต	จำนวน 20	ข้อ

8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ กลุ่มที่ตอบคำถามการวิจัย ได้แก่ บุคลากรครูในโรงเรียนวีียงสาระ โรงเรียนพุนพินพิทยาคม โรงเรียนคุณสุบรรณวิทยา และโรงเรียนไชยวิทยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 110 คน

9. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คาะແนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วทำการวิเคราะห์ เพื่อพิจารณาดัชนีอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่าง ข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item total correlation) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลfa (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าความสัมพันธ์ และค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

แบบสอบถามค่านิยมการทำงาน	มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .40 ถึง .75 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98
แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน	มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -.03 ถึง .73 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90
แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู	มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .55 ถึง .76 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87
แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต	มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .56 ถึง .79 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

การพิจารณาอำนาจจำแนกของข้อคำถามในลักษณะของความสัมพันธ์ สำนักประเมินทางการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงตัน (โภศล มีคุณ. 2545 : 283-284) กำหนดเป็นแนวไว้ โดยอาศัยเกณฑ์ของแซกและนิวตัน (Sax & Newton. 1997 : 239) ซึ่งได้ให้เกณฑ์การพิจารณาไว้ ดังนี้

ค่าความสัมพันธ์	ระดับ
.31 – 1.00	จำแนกดี
.10 – .30	จำแนกพอใช้
ค่าลบ – .09	จำแนกไม่ดี

ในการพิจารณาอ่านใจจำแนกเพื่อคัดเลือกข้อคำถาม ผู้วิจัยตัดสินใจให้ระดับค่าความสัมพันธ์ที่ระดับ .20 ขึ้นไป พร้อมทั้งพิจารณาถึงความครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการ และทำการปรับปูรุ่งข้อคำถามเป็นรายข้อ หลังจากพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสมกับการนำมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผลปรากฏว่าได้จำนวนแบบสอบถาม ดังนี้

แบบสอบถามค่านิยมการทำงาน	จำนวน 105 ข้อ
แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน	จำนวน 24 ข้อ
แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู	จำนวน 18 ข้อ
แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต	จำนวน 15 ข้อ

10. หลังจากคัดเลือกข้อคำถามที่มีคุณสมบัติเหมาะสม พบร่วม แบบสอบถามค่านิยมการทำงานไม่มีข้อที่ต้องคัดออก ส่วนแบบสอบถามที่เหลือ ผู้วิจัยตรวจสอบด้วยอ่านใจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอีกครั้ง โดยการวิเคราะห์ข้อเชิงเฉพาะข้อที่ได้รับการคัดสรร ปรากฏผลดังนี้

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน	มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .20 ถึง .77 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93
แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู	มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .22 ถึง .74 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90
แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต	มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .55 ถึง .76 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

11. นำแบบสอบถามที่มีคุณภาพแล้วไปออกแบบและจัดพิมพ์เป็นฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

อนึ่ง สำหรับแบบสอบถามการให้ความสำคัญกับงาน ผู้วิจัยใช้แบบวัดของซินไฮ (Sinha, 1990 : 49) วัดการให้ความสำคัญกับงานด้วยวงกลมที่มีรัศมี 47 มิลลิเมตร โดยปรับแก้คำศัพท์ลงในการตอบแบบสอบถาม เพื่อความชัดเจนของภาษาและความเข้าใจในการตอบให้ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัด หลังจากพิจารณาร่วมกับอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาในพนธ์แล้ว จึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัยจริง

หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทั้งหมดอีกครั้ง ด้วยหวังว่าด้วยนี่เป็นชี้คุณภาพของแบบวัดที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัยจริง จะให้ตัวบ่งชี้ที่มีความแม่นยำสูงกว่าที่ได้จากการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กในขั้นตอนของการทดลองเครื่องมือ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์มัลติโลก (Multilog) แสดงค่าคุณสมบัติของแบบวัดที่ใช้จริงในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์มัลติโลก มีความจำเป็นต้องใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่จึงไม่เหมาะสมสำหรับทำการวิเคราะห์ในขั้นตอนของการทดลองใช้แบบสอบถามในขั้นการทดลองเครื่องมือ

โปรแกรมคอมพิวเตอร์มัลติโลก ใช้วิเคราะห์พารามิเตอร์ของแบบวัดภายใต้ทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ (Item Response Theory : IRT) สำหรับวิเคราะห์แบบวัดที่ตรวจให้คะแนนหลายค่าภายในได้โมเดลเกรด เกรดพอนส์ (Graded response) โดยค่าพารามิเตอร์อำนาจจำแนกของแบบวัด ( $\alpha$ ) ประมาณค่าความชัน ณ จุดเปลี่ยนโค้งของโค้งลักษณะข้อสอบ (Item Characteristic Curve : ICC) ซึ่งในทางทฤษฎีจะมีค่าเท่ากับ  $\alpha$  ได้ทั้งทางลงและทางบน ส่วนเกณฑ์การกำหนดว่าจะใช้ค่าขั้นต่ำเท่าใดอยู่อีกหนึ่งข้อ แต่ผู้วิจัยและผู้ใช้ผลการวิจัย ตัดสินใจทั้งประเททของงานวิจัย สำหรับเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาในการวิจัยครั้งนี้ ค่าบวกจะถือว่ามีอำนาจจำแนกที่เพียงพอ ซึ่งเมื่อตรวจสอบผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์มัลติโลก ผลปรากฏว่าแบบสอบถามค่านิยมการทำงาน แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน แบบสอบถามเจตคติอุปนิสัย และความพึงพอใจในชีวิต สามารถใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ คือ มีทั้งด้วยอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นที่สามารถให้สารสนเทศที่ดี ดังตาราง 6

ตาราง 6 ด้านอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์มัลติโลก

แบบสอบถาม	ด้านอำนาจจำแนก (ค่าความชันของ ICC)	ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ - Cronbach)
1. ค่านิยมการทำงาน	0.77 - 2.44	0.98
2. พฤติกรรมการทำงาน	0.34 - 2.94	0.95
3. เจตคติอุปนิสัย	0.80 - 3.48	0.93
4. ความพึงพอใจในชีวิต	2.30 - 3.13	0.96

### ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามค่านิยมการทำงาน แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต และแบบสอบถามการให้ความสำคัญกับงาน เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 มี 2 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป และแบบสอบถามค่านิยมการทำงาน ส่วนฉบับที่ 2 มี 4 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต และแบบสอบถามการให้ความสำคัญกับงาน ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ฉบับที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปที่มีความจำเป็นต้องนำมาใช้ในการวิเคราะห์ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ เพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งครุของกลุ่มตัวอย่าง

#### ตัวอย่าง

ค้าชี๊แจง

กรุณาเติมข้อความที่ต้องกับความเป็นจริงของท่าน

เพศ

ชาย

หญิง

ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งครุ.....ปี.....เดือน.....

#### ตอนที่ 2 แบบสอบถามค่านิยมการทำงาน

แบบสอบถามค่านิยมการทำงาน ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ ทั้งฉบับมีจำนวน 105 ข้อ จำแนกค่านิยมการทำงาน ตามโครงสร้างออกเป็น 21 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ ดังรายละเอียดในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

## ตัวอย่าง

### คำชี้แจง

บุคคลโดยทั่วไปจะมีความต้องการในชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกันไป ท่านในฐานะที่เป็นครูได้ให้ความสำคัญต่องานและการทำงานของท่านเป็นอย่างไร ให้ท่านพิจารณาข้อความข้างล่างนี้ แล้วพิจารณาที่ส่วนของข้อความว่าตรงกับความคิดความรู้สึกถูก ๆ ที่แท้จริงของท่านเพียงไร หรือท่านเห็นว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใด ขอความกรุณาท่านทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ตรงกับระดับการให้ความสำคัญของท่าน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความสำคัญ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
0.	ในการทำงาน สิ่งที่มีความสำคัญต่อข้าพเจ้าได้แก่.....					
0.	การใช้ความรู้และทักษะในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ		✓			
00.	การมีผลงานชิ้นแสดงให้เห็นถึง ความสามารถของข้าพเจ้า					✓

### วิธีการตรวจให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนน

ผู้จัดตรวจให้คะแนนของแบบวัด โดยถ้าคูณตอบ

สำคัญมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
สำคัญมาก	ให้	4	คะแนน
สำคัญปานกลาง	ให้	3	คะแนน
สำคัญน้อย	ให้	2	คะแนน
ไม่สำคัญ	ให้	1	คะแนน

แบบสอบถามฉบับนี้แปลความหมายทั้งในภาพรวมของค่านิยมการทำงานและแปลความหมายตามองค์ประกอบทั้ง 21 องค์ประกอบ โดยในแต่ละองค์ประกอบมีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ เมื่อรวมคะแนนทั้งหมด ผู้ที่ได้คะแนนมากแสดงว่ามีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีการแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับคะแนนรวมทั้งฉบับ	ความหมาย
(105 ข้อ คะแนนเต็ม 525 คะแนน)	
มากกว่าหรือเท่ากับ 472.51 คะแนน	ครูมีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
เท่ากับ 367.51 – 472.50 คะแนน	ครูมีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง
เท่ากับ 262.51 – 367.50 คะแนน	ครูมีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
เท่ากับ 157.51 – 262.50 คะแนน	ครูมีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 157.50 คะแนน	ครูมีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก
ระดับคะแนนรวมจำแนกตามองค์ประกอบ	ความหมาย
(5 ข้อ คะแนนเต็ม 25 คะแนน)	
มากกว่าหรือเท่ากับ 22.51 คะแนน	ครูมีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
เท่ากับ 17.51 – 22.50 คะแนน	ครูมีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง
เท่ากับ 12.51 – 17.50 คะแนน	ครูมีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
เท่ากับ 7.51 – 12.50 คะแนน	ครูมีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7.50 คะแนน	ครูมีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ฉบับที่ 2 แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

### ตอนที่ 1 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ วัดคุณลักษณะย่อของพฤติกรรมการทำงาน ด้านความชยันหมั่นเพียร ด้านความมุ่งมั่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีสัมพันธภาพ และด้านการพัฒนาตนของ จำนวน 24 ข้อ

ตัวอย่าง

คำศัพท์แจง

บุคคลจะมีหน้าที่ในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงานก็จะต่างกันไปด้วย ในฐานะที่ท่านประกอบวิชาชีพครู การทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ทั้งที่เป็นงานประจำ และเป็นงานพิเศษ ท่านได้ปฏิบัติงานเป็นอย่างไร กรุณาทำเครื่องหมายถูก (✓)ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้า งจริง	ไม่ จริง	ไม่จริง ที่สุด
0.	หากพอมีเวลาว่างข้าพเจ้าจะค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ			✓		
00.	ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด		✓			

### วิธีการตรวจให้คะแนนและเกณฑ์ในการเปลี่ยนความหมายคะแนน

เนื่องจากข้อคำถามมีทั้งข้อความที่เป็นทางบวกและข้อความที่เป็นทางลบ การตรวจให้คะแนนจึงแบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ

ผลการตอบ

กรณีที่ 1 ข้อความทางบวก

กรณีที่ 2 ข้อความทางลบ

จริงที่สุด

ให้ 5 คะแนน

ให้ 5 คะแนน

จริง

ให้ 4 คะแนน

ให้ 4 คะแนน

ค่อนข้าวจริง

ให้ 3 คะแนน

ให้ 3 คะแนน

ไม่จริง

ให้ 2 คะแนน

ให้ 2 คะแนน

ไม่จริงที่สุด

ให้ 1 คะแนน

ให้ 1 คะแนน

เมื่อรวมคะแนนทั้งหมด ผู้ที่ได้คะแนนมากแสดงว่ามีพฤติกรรมในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีการเปลี่ยนความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

### ระดับคะแนนรวมทั้งฉบับ

(24 ข้อ คะแนนเต็ม 120 คะแนน)

มากกว่าหรือเท่ากับ 108.01 คะแนน

ครูมีพฤติกรรมในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

เท่ากับ 84.01 – 108.00 คะแนน

ครูมีพฤติกรรมในการทำงานอยู่ในระดับดี

เท่ากับ 60.01 – 84.00 คะแนน

ครูมีพฤติกรรมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

เท่ากับ 36.01 – 60.00 คะแนน

ครูมีพฤติกรรมในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 36.00 คะแนน

ครูมีพฤติกรรมในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีมาก

### ความหมาย

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู

แบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ วัดคุณลักษณะบุคลิกของเจตคติต่อวิชาชีพครู ด้านสถานภาพวิชาชีพครู ด้านลักษณะงานของวิชาชีพครู และด้านความคาดหวังที่มีต่อวิชาชีพครู จำนวน 18 ข้อ

### ตัวอย่าง

#### คำอธิบาย

บุคคลโดยทั่วไปมีความรู้สึกหรือความคิดเห็นต่ออาชีพของตนแตกต่างกันไป ในฐานะที่ท่านประกอบวิชาชีพครู ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับสาระของข้อความข้างล่างนี้ ซึ่งเป็นเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพครู กรุณาทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยเล็กน้อย	ไม่เห็นด้วย
0.	งานสอนเป็นกิจวัตรประจำวันที่น่าเบื่อหน่าย		✓			
00.	วิชาชีพครูนำความสำเร็จมาสู่ชีวิตของข้าพเจ้า				✓	

#### วิธีการตรวจให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนน

เนื่องจากข้อคำถามมีทั้งข้อความที่เป็นทางบวกและข้อความที่เป็นทางลบ การตรวจให้คะแนนจึงแบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ

ผลการตอบ	กรณีที่ 1 ข้อความทางบวก	กรณีที่ 2 ข้อความทางลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน	ให้ 1 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยเล็กน้อย	ให้ 2 คะแนน	ให้ 4 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้ 1 คะแนน	ให้ 5 คะแนน

เมื่อรวมคะแนนทั้งหมด ผู้ที่ได้คะแนนมากแสดงว่ามีเจตคติต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับเดียวกับที่ได้ประเมินตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับคะแนนรวมทั้งฉบับ			ความหมาย
(18 ข้อ คะแนนเต็ม 90 คะแนน)			
มากกว่าหรือเท่ากับ	81.01	คะแนน	ครูมีเจตคติต่อวิชาชีพครุอยู่ในระดับดีมาก
เท่ากับ	63.01 – 81.00	คะแนน	ครูมีเจตคติต่อวิชาชีพครุอยู่ในระดับดี
เท่ากับ	45.01 – 63.00	คะแนน	ครูมีเจตคติต่อวิชาชีพครุอยู่ในระดับปานกลาง
เท่ากับ	27.01 – 45.00	คะแนน	ครูมีเจตคติต่อวิชาชีพครุอยู่ในระดับไม่ดี
น้อยกว่าหรือเท่ากับ	27.00	คะแนน	ครูมีเจตคติต่อวิชาชีพครุอยู่ในระดับไม่ดีมาก

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต

แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิตของครูมีลักษณะเป็นมาตราส่วนแบบ

นัยจำแนก (Semantic Differential Scale หรือ SDS) ชนิด 7 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

#### ตัวอย่าง

คำชี้แจง

ท่านมีความรู้สึกอย่างไรกับชีวิตของท่านในการพรวมในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน โปรดบรรยายความรู้สึกของท่านโดยทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่เป็นระดับความรู้สึกของท่าน เพียงหนึ่งช่อง ในแต่ละคู่ของคำ

0. ท้อแท้	—	—	—	—	—	✓	—	มีความหวัง
00. กังวลใจ	—	✓	—	—	—	—	—	สบายใจ

#### วิธีการตรวจให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนน

การให้คะแนน ถือว่าความรู้สึกทางบวกเป็นคะแนนมาก ความรู้สึกทางลบเป็นคะแนนน้อย โดยเรียงลำดับคะแนนจากความรู้สึกลบหรือไม่ดี เป็น 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 จนถึงความรู้สึกในทางบวกหรือทางดี

เมื่อรวมคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนมากแสดงว่ามีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับสูง โดยมีการแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับคะแนนรวมทั้งฉบับ			ความหมาย
(15 ข้อ คะแนนเต็ม 105 คะแนน)			
มากกว่าหรือเท่ากับ	97.51	คะแนน	ครูมีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับสูงมาก
เท่ากับ	82.51 – 97.50	คะแนน	ครูมีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับสูง
เท่ากับ	67.51 – 82.50	คะแนน	ครูมีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
เท่ากับ	52.51 – 67.50	คะแนน	ครูมีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง
เท่ากับ	37.51 – 52.50	คะแนน	ครูมีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
เท่ากับ	22.51 – 37.50	คะแนน	ครูมีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับต่ำ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ	22.50	คะแนน	ครูมีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับต่ำมาก

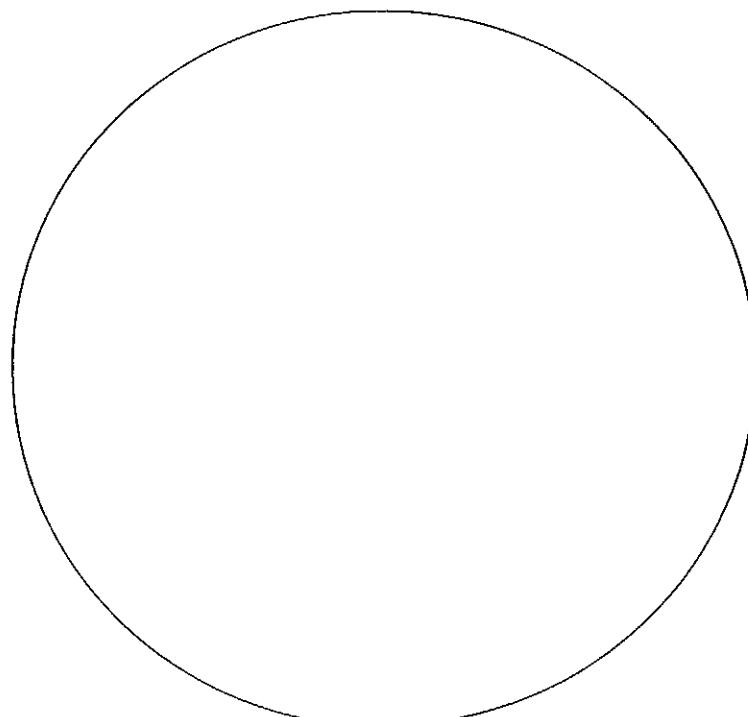
#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามการให้ความสำคัญกับงาน

แบบสอบถามการให้ความสำคัญกับงาน ผู้จัดใช้แบบวัดของซินไฮ (Sinha, 1990 : 49) วัดการให้ความสำคัญกับงานด้วยวงกลมที่มีรัศมี 47 มิลลิเมตร

#### ตัวอย่าง

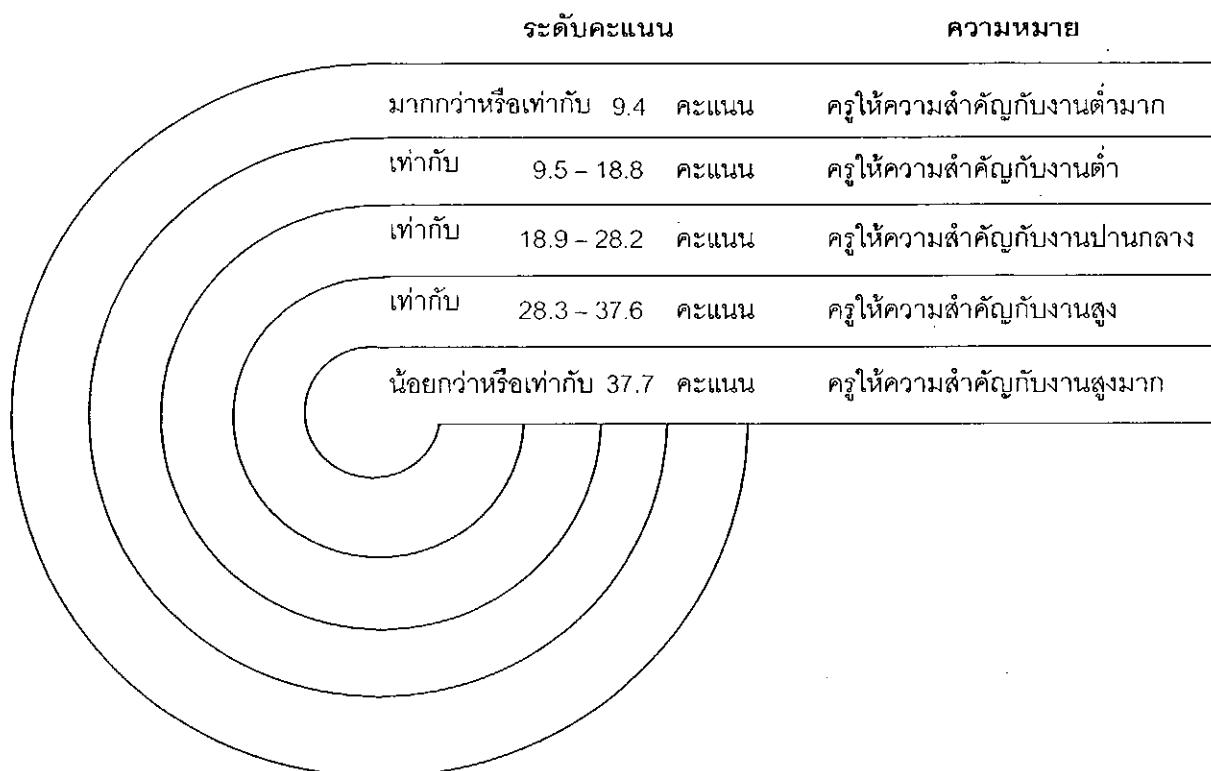
คำชี้แจง

เมื่อวงกลมที่กำหนดให้เป็นที่วางในชีวิตทั้งหมดของท่าน ท่านจะกำหนดให้งานอยู่ในส่วนใดของวงกลม กรุณาระบเรื่องหมาย • (จุด) ลงในวงกลมที่กำหนดให้เพียงจุดเดียว



### วิธีการตรวจให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนน

คะแนนของการวัดได้มาจากการวัดระยะห่างจากจุดที่ทำเครื่องหมายกับจุดศูนย์กลางของวงกลม ใช้นิวยในการวัดเป็นมิลลิเมตร นำค่าที่ได้มาลบออกจากความยาวของรัศมีคือ 47 มิลลิเมตร จะได้ว่า ผู้ที่ได้คะแนนมากแสดงว่ามีการให้ความสำคัญกับงานสูง โดยเกณฑ์การแปลความหมายได้จากการแบ่งรัศมีของวงกลมออกเป็น 5 ระยะเท่า ๆ กัน ซึ่งได้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้



## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำเครื่องมือการวิจัยไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานีเขต 1, 2 และ 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือราชการขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือที่ได้จากบันทึกวิทยาลัยไปติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1, 2 และ 3 เพื่อทำหนังสือแนขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรครูในสถานศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถาม พร้อมของสำหรับใส่แบบสอบถามกลับคืน เพื่อให้ผู้ตอบมีความมั่นใจว่าข้อมูลเหล่านั้นจะเป็นข้อมูลส่วนบุคคลเท่านั้น โดยเตรียมให้เพียงพอสำหรับตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 750 ชุด

4. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีในแต่ละเขต ติดต่อ ชี้แจง เพื่อทำความเข้าใจกับตัวแทนของสถานศึกษาที่เป็นผู้ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับวิธีดำเนินการเก็บข้อมูล และการรักษาความลับของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา รับแบบสอบถามคืน

5. ติดต่อตัวแทนของแต่ละสถานศึกษา ก่อนไปรับแบบสอบถามคืน ปรากฏว่ามีบางสถานศึกษาไม่สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ ผู้วิจัยจึงได้นัดหมาย วัน เวลา เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลในรอบที่ 2 อีกครั้ง รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 1 เดือน นับตั้งแต่วันที่ 15 กันยายน 2547 ถึงวันที่ 11 ตุลาคม 2547

6. เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบทุกสถานศึกษา ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 465 ชุด ตรวจสอบและคัดสรรสอบแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ได้แบบสอบถามจำนวน 321 ชุด ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

## การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาคันคัวครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window Version 11.0 ช่วยในการคำนวณ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจให้คะแนนแบบสอบถาม ตามเกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่ตั้งไว้
2. วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น
3. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและประมาณค่าสถิติ
4. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานิคอล และน้ำหนักความสำคัญคานิคอลจากค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง

นอกจากนี้ ได้วิเคราะห์ด้วยค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นที่ใช้ในการวิจัยด้วยโปรแกรมมัลติโลก (Multilog)

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้บรรลุเป้าหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง การหาคุณภาพเครื่องมือ และสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 1. สถิติที่ใช้ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ซึ่งจากทฤษฎีคุณสมบัติของตัวประมาณของค่าเฉลี่ยประชากร (สุชาดา กีรตนันทน์ 2542 : 115) สามารถคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากสูตร

$$n = \frac{Nz^2 \sum N_h S_h^2}{N^2 c^2 + z^2 \sum N_h S_h^2}$$

เมื่อ	$N$	แทน	จำนวนประชากร
	$N_h$	แทน	จำนวนประชากรในแต่ละชั้นของข้อมูล
	$h$	แทน	จำนวนชั้นของข้อมูล ตั้งแต่ชั้นที่ 1 ถึงชั้นที่ $L$

$S_h^2$	แทน	ความแปรปรวนของประชากรแต่ละชั้น
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
e	แทน	ขนาดของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ คำนวณได้จาก $e = Z_{\frac{\alpha}{2}} S_{\bar{x}}$
$Z_{\frac{\alpha}{2}}$	แทน	ค่าสถิติซี ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ $1 - \alpha$
$S_{\bar{x}}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณ ค่าเฉลี่ย

## 2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 วิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) ของแบบสอบถาม ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตรของโรวินเนลลีและแฮมเบลตัน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2539 : 249 ; อ้างอิงจาก Rowinelli and Hambleton. 1977. *Dutch Journal of Education Research.* pp. 49-60 )

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

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

2.2 ดัชนีอำนาจจำแนกขั้นทดสอบเครื่องมือ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS for Window Version 11.0 สามารถคำนวณได้จากสูตร Item Total Correlation (Pedhazur. 1997 : 39)

$$r_{xy} = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$

เมื่อ	$r_{xy}$	แทน	ดัชนีอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ
-------	----------	-----	---------------------------

$s_{xy}$	แทน	ค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ที่เหลือ
$s_x$	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายข้อ
$s_y$	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ที่เหลือ

2.3 ดัชนีอำนาจจำแนกของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Multilog ภายใต้โมเดลเกรด เรสพอนส์ (Graded response Model : GRM) โดยค่าพารามิเตอร์ อำนาจจำแนกของแบบวัด ( $\alpha_i$ ) ประมาณจากค่าความชัน ณ จุดเปลี่ยนโค้งของโค้งลักษณะข้อสอบ (Item Characteristic Curve : ICC) สามารถคำนวณได้จากสูตร (ศิริชัย กาญจนวานิช. 2545 : 76-77)

$$P_{ix}^*(\theta) = \frac{\exp[\alpha_i(\theta - \beta_{ij})]}{1 + \exp[\alpha_i(\theta - \beta_{ij})]}$$

เมื่อ	$x = j = 1, \dots, m_i$	
$P_{ix}^*(\theta)$	แทน	ความน่าจะเป็นที่ผู้ตอบซึ่งมีคุณลักษณะระดับ $\theta$ จะตอบข้อ $i$ ด้วยการเลือกวิธีการคำตอบที่ $x$ เมื่อ $x = 1, 2, \dots, m$
$\alpha_i$	แทน	ค่าพารามิเตอร์ความชันร่วม (Slope parameter) ของข้อที่ $i$
$\beta_{ij}$	แทน	ค่าพารามิเตอร์ Threshold ของแต่ละวิธีการคำตอบ (Threshold parameter) ของข้อที่ $i$

2.4 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสອบถาม คำนวณได้จากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha-Coefficient) ของครอนบาก (Cronbach) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 200)

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

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	$n$	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$s_i^2$	แทน	คะแนนความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ
	$s_t^2$	แทน	คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

### 3. สติติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สติติพื้นฐาน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 การประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร (สุชาดา กีรนันท์ 2542 : 47) คำนวนได้จากสูตร

$$(\bar{x} - z \frac{\alpha}{2} s_{\bar{x}}, \bar{x} + z \frac{\alpha}{2} s_{\bar{x}})$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$z \frac{\alpha}{2}$	แทน	ค่าสติติซี ณ ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ $\alpha$
	$s_{\bar{x}}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณ ค่าเฉลี่ย

3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple correlation coefficient) คำนวนได้จากสูตร  
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product – moment coefficient correlation) (Pedhazur, 1997 : 39) ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{s_{xy}}{s_x s_y}$$

เมื่อ	$r_{xy}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$s_{xy}$	แทน	ค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร X กับ ตัวแปร Y

$s_x$	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร X
$s_y$	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร Y

3.4 สูตรที่ใช้ในการหาค่าสหสัมพันธ์และน้ำหนักความสำคัญของกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรตาม โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์คานินิคอล (Pedhazur, 1997 : 927-939)

3.4.1 กำหนดส่วนอย่างของเมตริกซ์ X กับ Y ให้อยู่ในรูปของชุดเปลอร์เมตริกซ์ ดังนี้

$$\mathbf{R} = \begin{bmatrix} R_{xx} & R_{xy} \\ R_{yx} & R_{yy} \end{bmatrix}$$

เมื่อ	$\mathbf{R}$	แทน	ชุดเปลอร์เมตริกซ์ระหว่างสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
	$R_{xx}$	แทน	เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของชุดตัวแปรอิสระ $X_p$
	$R_{yy}$	แทน	เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของชุดตัวแปรตาม $Y_q$
	$R_{xy}$	แทน	เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของชุดตัวแปรอิสระ $X_p$ กับชุดของตัวแปรตาม $Y_q$
	$R_{yx}$	แทน	ทวารสโพสของ $R_{xy}$
	p	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ X
	q	แทน	จำนวนตัวแปรตาม Y

3.4.2 ค่าไอกแนแกลูส์หรือความแปรปรวนของสหสัมพันธ์คานินิคอล ( $\lambda$ )

คำนวณได้จากสูตร

$$\left| R_{yy}^{-1} R_{yx} R_{xx}^{-1} R_{xy} - \lambda I \right| = 0$$

เมื่อ	$R_{yy}^{-1}$	แทน	ค่าอินเวอร์สมเมตริกซ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของชุดตัวแปรตาม
	$R_{xx}^{-1}$	แทน	ค่าอินเวอร์สมเมตริกซ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของชุดตัวแปรอิสระ

$\lambda$	แทน	ค่าไอกแนร์แอลูส์หรือความแปรปรวนของสหสัมพันธ์คานิคอล
-----------	-----	---

3.4.3 ค่าสหสัมพันธ์คานิคอล คำนวณได้โดยการถอดรากที่สองของ  $\lambda$

จากสูตร

$$R_c = \sqrt{\lambda}$$

เมื่อ  $R_c$  แทน สหสัมพันธ์คานิคอล

3.5 ทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์คานิคอล โดยใช้การแจกแจงแบบไคสแควร์ ตามวิธีของ Bartlett คำนวณได้จากสูตร

$$\chi^2 = -[N - 1 - .5(p + q + 1)] \log_e \Lambda ; df = pq$$

เมื่อ  $\chi^2$  แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบไคสแควร์

$N$  แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

$p$  แทน จำนวนตัวแปรอิสระ  $X$

$q$  แทน จำนวนตัวแปรตาม  $Y$

$\log_e$  แทน natural logarithm

$\Lambda$  แทน Wilks' lambda โดยคำนวณจากสูตร

$$\Lambda = (1 - R_{c_1}^2)(1 - R_{c_2}^2) \dots (1 - R_{c_j}^2)$$

3.6 ค่าน้ำหนักความสำคัญคานิคอล ( $\beta_j$ ) ของตัวแปร  $Y$  คำนวณจากสูตร

$$\beta_j = \frac{1}{\sqrt{v_j' R_{yy} v_j}} v_j$$

เมื่อ	$\beta_j$	แทน	เมตริกซ์ค่าน้ำหนักความสำคัญค่าในนิคอลของชุดที่ j (Function j)
	$v_j$	แทน	ໄอกenen เวกเตอร์ที่ j
	$v'_j$	แทน	ทราบสิ่งของ $v_j$

หาค่า  $v_j$  โดยแก้สมการต่อไปนี้

$$\left| R_{yy}^{-1} R_{yx} R_{xx}^{-1} R_{xy} - \lambda I \right| v_j = 0$$

3.7 ค่าน้ำหนักความสำคัญค่าในนิคอล ( $\beta_j$ ) ของตัวแปร X คำนวณได้จากสมการดีเทอร์มิเนนท์

$$A = R_{xx} R_{xy} B D^{-1/2}$$

เมื่อ	A	แทน	เมตริกซ์ของน้ำหนักความสำคัญค่าในนิคอลของตัวแปร X ในแต่ละชุด
	B	แทน	เมตริกซ์ของน้ำหนักความสำคัญค่าในนิคอลของตัวแปร Y ในแต่ละชุด
	$D^{-1/2}$	แทน	diagonal matrix ที่มีสมาชิกเป็นส่วนกลับของรากที่สองของ $\lambda$
	$R_{xx}$	แทน	เมตริกซ์ของสนับสนุนระหว่างตัวแปรอิสระ X
	$R_{xy}$	แทน	เมตริกซ์ของสนับสนุนระหว่างตัวแปรอิสระ X กับตัวแปรตาม Y

3.8 เมตริกซ์สัมประสิทธิ์โครงสร้างของตัวแปร X และตัวแปร Y คำนวณได้จากสูตร

$$S_x = R_{xx}A$$

$$S_y = R_{yy}B$$

เมื่อ	$S_x$	แทน	เมตริกซ์ของสัมประสิทธิ์โครงสร้างของตัวแปร X
	$S_y$	แทน	เมตริกซ์ของสัมประสิทธิ์โครงสร้างของตัวแปร Y
	$R_{xx}$	แทน	เมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ X
	$R_{yy}$	แทน	เมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม Y

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน และผลการประมาณค่าเฉลี่ยประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ของตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต ตัวแปรตาม ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมการทำงานในภาพรวม และแยกองค์ประกอบ 21 ด้าน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน
2. สมมติค่าโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต กับกลุ่มตัวแปรตาม ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมการทำงานในภาพรวม พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน
3. สมมติค่าโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต กับกลุ่มตัวแปรตาม ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมการทำงานรายด้าน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน

ในการวิเคราะห์สมมติค่าโนนิคอลเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

- 1) ค่าสัมประสิทธิ์สมมติค่าโนนิคอลระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ตัวแปรตามกับตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม
- 2) ค่าสหสมมติค่าโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรตาม ค่าไอเกน แอลูส์หรือความแปรปรวนของสหสมมติค่าโนนิคอล ทดสอบนัยสำคัญของสหสมมติค่าโนนิคอล โดยใช้การแจกแจงแบบไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) ตามวิธีของ Bartlett

- 3) น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง (Structure Coefficients) เนื่องจากปัญหาสหสมมติค่าโนนิคอล ตัวแปรอิสระมีความเกี่ยวข้องไปถึงว่าช่วงความเชื่อมั่นรอบค่าสัมประสิทธิ์จะมีขนาดใหญ่ สงผลให้ตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งในกลุ่มตัวแปร อาจกดดันหรือทับซ้อนความสำคัญของตัวแปรอีกตัวหนึ่ง ที่มีสหสมมติค่าโนนิคอลค่อนข้างสูงกับตัวแปรแรก การกดดันหรือการทับซ้อนระหว่างตัวแปรจึงเป็นอุปสรรคซึ่งบิดเบือนความแม่นยำและความน่าเชื่อถือของการศึกษา น้ำหนักความสำคัญ

ด้วยเมตริกน้ำหนัก (Weight matrices) ซึ่งนักวิชาการ เช่น เบิร์กแมน, มิเรติช, คูลลี่ และโลนส์, ดาลิงตันและคณะ ต่างให้การสนับสนุนการประยุกต์ใช้เมตริกโครงสร้างเป็นสำคัญ และลีวайн์ ยังได้เสนอแนะไว้ว่า เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างเป็นข้อมูลเพียงส่วนเดียวที่มีความสมเหตุสมผล สำหรับการศึกษาความปัจจัยภายในนิคอล จากเหตุผลดังกล่าว ในการวิจัยครั้งนี้ จึงพิจารณาข้อหนัก ความสำคัญของตัวแปรจากสัมประสิทธิ์โครงสร้าง (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ 2535 : 44-45 ; อ้างอิงจาก Bergmann, 1962 ; Meredith, 1964 ; Cooley & Lohnes, 1971 ; Darlington, et al. 1973 ; Levine, 1977) นอกจากนี้ คูลลี่และโลนส์ และอร์นไดค์ (Pedhazur, 1973 : 930 ; citing Cooley & Lohnes, 1971, p. 176 ; Thorndike, 1978, p. 183 ) ยังได้แนะนำว่าค่า  $R_c^2 < .10$  เป็นค่าที่ไม่มีความสำคัญในการนำมาพิจารณา

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสาร ความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$X_1$	แทน	ประสบการณ์การทำงาน
$X_2$	แทน	เจตคติต่อวิชาชีพครู
$X_3$	แทน	ความพึงพอใจในชีวิต
$Y_1$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านการใช้ความสามารถ
$Y_2$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน
$Y_3$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านความก้าวหน้า
$Y_4$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านสุนทรียศาสตร์
$Y_5$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านความมีอำนาจเหนือ
$Y_6$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านความมีอิสรภาพ
$Y_7$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านการสร้างสรรค์
$Y_8$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านการพัฒนาตนเอง
$Y_9$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี
$Y_{10}$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านความเตี่ยง
$Y_{11}$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านความหลากหลายของการทำงาน
$Y_{12}$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่น
$Y_{13}$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ

$Y_{14}$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านวิถีการดำเนินชีวิต
$Y_{15}$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านกิจกรรมทางกายภาพ
$Y_{16}$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านการมีปฏิสัมพันธ์
$Y_{17}$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านความสัมพันธ์ในสังคม
$Y_{18}$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านสภาพที่ทำงาน
$Y_{19}$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านความสงบทางจิตใจ
$Y_{20}$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านการมีชีวิตที่สบายน
$Y_{21}$	แทน	ค่านิยมการทำงานด้านการฟื้นฟู
$Y_{22}$	แทน	ค่านิยมการทำงานในภาพรวม
$Y_{23}$	แทน	การให้ความสำคัญกับงาน
$Y_{24}$	แทน	พฤติกรรมการทำงาน
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
$\lambda$	แทน	ค่าไอกแกนแอลูส์ (Eigen value)
$R_c$	แทน	ค่าสหสัมพันธ์คานิโคนิคอล (Canonical Correlation)
$\Lambda$	แทน	ค่าวิลค์แลมด้า (Wilks' Lamda)
$\chi^2$	แทน	ค่าไคสแควร์ (Chi-square)

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน และผลการประมาณค่าเฉลี่ยประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

1.1 ค่าสถิติพื้นฐานและผลการประมาณค่าเฉลี่ยประชากร ของกลุ่มตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต กลุ่มตัวแปรตาม ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมการทำงานในภาพรวม พฤติกรรมการทำงาน และ การให้ความสำคัญกับงาน ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 สถิติพื้นฐานและการประมาณค่าเฉลี่ยประชากร ด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

กลุ่มตัวแปร	ตัวนับ	$\bar{X}$	S.D.	S.E.	ผลการประมาณ ค่าเฉลี่ยของประชากร	ความหมาย
ตัวแปรอิสระ	ประสบการณ์การทำงาน	20.48	8.05	.45	19.59 - 21.36	-
	เจตคติต่อวิชาชีพครู	68.27	11.94	.67	66.96 - 69.58	ตี
	ความพึงพอใจในชีวิต	75.22	16.92	.94	73.37 - 77.08	ค่อนข้างสูง
(วัฒนธรรม การทำงาน)	ค่านิยมการทำงาน	399.94	46.81	2.61	394.80 - 405.08	สูง
	พฤติกรรมการทำงาน	94.23	10.96	.61	93.03 - 95.43	ตี
	การให้ความสำคัญกับงาน	35.81	12.94	.72	34.39 - 37.23	สูง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 ในกลุ่มตัวแปรอิสระ พบว่า ครูมีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ยประมาณ 20 ปี ผลการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรอยู่ระหว่าง 19.59 – 21.36 มีเจตคติต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับตี โดยมีคะแนนเฉลี่ยของเจตคติต่อวิชาชีพครูเท่ากับ 68.27 มีผลการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรอยู่ระหว่าง 66.96 – 69.58 ครูมีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในชีวิตเท่ากับ 75.22 และมีผลการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรอยู่ระหว่าง 73.37 – 77.08

ในกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่านิยมการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน พบว่า ครูมีค่านิยมการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 399.94 และมีผลการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรอยู่ระหว่าง 394.80 – 405.08 มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับตี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 94.23 ผลการประมาณค่าเฉลี่ย

ของประชากรอยู่ระหว่าง 93.03 – 95.43 และครุยังให้ความสำคัญกับงานในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 35.81 มีผลการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรอยู่ระหว่าง 34.39 – 37.23

**1.2 ค่าสถิติพื้นฐานและการประมาณค่าเฉลี่ยประชากร ของตัวแปรค่านิยม  
การทำงานรายด้าน ประกอบดังตาราง 8**

**ตาราง 8 สถิติพื้นฐานและการประมาณค่าเฉลี่ยประชากรของค่านิยมการทำงานรายด้าน ด้วยระดับ  
ความเชื่อมั่นร้อยละ 95**

ตัวแปร	ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	S.E.	ผลการประมาณ ค่าเฉลี่ยของประชากร	ความหมาย
ค่านิยม การทำงาน	การใช้ความสามารถ	20.90	2.37	.13	20.64 - 21.16	สูง
	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	19.42	2.46	.14	19.15 - 19.69	สูง
	ความก้าวหน้า	18.46	3.09	.17	18.12 - 18.80	สูง
	สุนทรียศาสตร์	18.13	2.88	.16	17.82 - 18.45	สูง
	ความมีอำนาจเหนือ	19.42	2.92	.16	19.10 - 19.74	สูง
	ความมีอิสรภาพ	20.10	2.65	.15	19.81 - 20.39	สูง
	การสร้างสรรค์	18.71	3.00	.17	18.38 - 19.04	สูง
	การพัฒนาตนเอง	18.14	3.04	.17	17.80 - 18.47	สูง
	ความมีศักดิ์ศรี	17.41	3.33	.19	17.05 - 17.78	ปานกลาง-สูง
	ความเสี่ยง	19.13	2.68	.15	18.84 - 19.43	สูง
	ความหลากหลายของการทำงาน	20.35	2.77	.15	20.04 - 20.65	สูง
	การช่วยเหลือผู้อื่น	19.95	2.72	.15	19.65 - 20.25	สูง
	ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ	17.32	3.13	.17	16.97 - 17.66	ปานกลาง-สูง
	วิถีการดำเนินชีวิต	16.91	3.10	.17	16.57 - 17.25	ปานกลาง
	กิจกรรมทางกายภาพ	19.34	2.66	.15	19.05 - 19.63	สูง
	การนีบปฏิสัมพันธ์	18.29	3.19	.18	17.94 - 18.64	สูง
	ความสัมพันธ์ในสังคม	19.41	2.96	.17	19.09 - 19.74	สูง
	สภาพที่ทำงาน	20.26	2.99	.17	19.94 - 20.59	สูง
	ความสงบทางจิตใจ	19.66	3.04	.17	19.32 - 19.99	สูง
	การมีชีวิตที่สนับ协	19.00	2.99	.17	18.67 - 19.33	สูง
	การพึ่งพา	19.63	2.64	.15	19.34 - 19.92	สูง

เมื่อพิจารณาค่านิยมการทำงานในรายด้านตามตาราง 8 พบร่วม ครูมีค่านิยมการทำงานรายด้านเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 16.91 – 20.90 โดยมีค่านิยมการทำงานอยู่ในระดับระดับสูง 18 ด้าน ระดับปานกลางถึงสูง 2 ด้าน และปานกลาง 1 ด้าน คือ ครูมีค่านิยมการทำงาน ด้านการใช้ความสามารถ ด้านความหลากหลายของการทำงาน และด้านสภาพที่ทำงาน สูงที่สุดเป็น 3 อันดับแรกตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน คือเท่ากับ 20.90, 20.35, 20.26 ตามลำดับ มีผลการประมาณค่าเฉลี่ยประชากรอยู่ระหว่าง 20.64 – 21.16, 20.04 – 20.65, 19.94 – 20.59 ตามลำดับ ครูมีค่านิยมการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี และด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง โดยค่านิยมการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี มีผลการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรอยู่ระหว่าง 17.05 – 17.78 ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ มีผลการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรอยู่ระหว่าง 16.97 – 17.66 มีค่านิยมการทำงานด้านวิถีการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง มีผลการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรอยู่ระหว่าง 16.57 – 17.25

2. สนับสนุนค่าไม้ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นสำหรับการเดินทาง ตลอดจนค่าอาหารและเครื่องดื่มที่จำเป็นสำหรับการเดินทาง จำนวน ๕๐๐ บาท

2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระต่อ กัน ตัวแปรตาม กับตัวแปรตามต่อ กัน และตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ตาราง 9 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ตัวแปรตามกับตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$Y_{22}$	$Y_{23}$	$Y_{24}$
$X_1$	1.00					
$X_2$	.02	1.00				
$X_3$	-.09	.54**	1.00			
<hr/>				<hr/>		
$Y_{22}$	-.09	.26**	.36**	1.00		
$Y_{23}$	.10	.34**	.32**	.45**	1.00	
$Y_{24}$	.04	.21**	.13*	.01	.07	1.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 แบ่งการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ออกเป็นสามตอน ได้แก่

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ มีค่าอยู่ระหว่าง -.09 ถึง .54 ซึ่งมีเพียงตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครูกับตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .54

2. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม มีค่าอยู่ระหว่าง .01 ถึง .45 มีเพียงตัวแปรค่านิยมการทำงานในภาพรวมกับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .45

3. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม มีค่าอยู่ระหว่าง .04 ถึง .36 โดยตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์กับค่านิยมการทำงานในภาพรวม พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กับค่านิยมการทำงานในภาพรวม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับการให้ความสำคัญกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผวนตัวแปรประสบการณ์การทำงานไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ค่าสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน ค่าไอกาเกนแวลูส์หรือความแปรปรวนของสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล ทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล โดยใช้การแจกแจงแบบไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) ตามวิธีของ Bartlett ปรากฏผลดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรตาม

Function n	Canonical Correlation ( $R_c$ )	Eigen value ( $\lambda$ )	Wilk's Lamda ( $\Lambda$ )	Chi-square ( $\chi^2$ )	p
1	.465***	.216	.745	93.334	.000
2	.216**	.047	.950	16.372	.003
3	.064	.004	.996	1.279	.258

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์สัมพันธ์ค่าในนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต กับกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมการทำงานในภาพรวม พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ .465, .216 และ .064 ตามลำดับ ซึ่งในชุดแรกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในชุดที่สอง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในชุดที่สาม ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของสหสัมพันธ์ค่าในนิคอล (Eigen value) ทั้งสามชุด พบว่า มีค่าเท่ากับ .216, .047, .004 ตามลำดับ แสดงว่า ในชุดที่ 1 ซึ่งเป็นมิติที่มีค่าสัมพันธ์ ทรงสุด กลุ่มตัวแปรอิสระสามารถอธิบายกลุ่มตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 21.6 และในชุดที่สอง เป็นมิติที่มีความสำคัญของลงมา กลุ่มตัวแปรอิสระสามารถอธิบายกลุ่มตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 4.7 ส่วนในชุดที่สาม เป็นมิติที่ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามระดับที่กำหนดไว้ จึงไม่สามารถสรุปได้ว่า จะมีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระและ กลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานหรือไม่

### 2.3 น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ โครงสร้าง

ค่าสัมพันธ์ค่าในนิคอลปรากฏค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ชุด แต่เนื่องจาก ค่าสัมพันธ์ค่าในนิคอลในชุดที่สองมีค่าต่ำเกินไป จึงพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างในชุดแรก เท่านั้น ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง
ตัวแปรอิสระ	ประสบการณ์การทำงาน	.063
	เจตคติต่อวิชาชีพครู	.867
	ความพึงพอใจในชีวิต	.877
ตัวแปรตาม (วัฒนธรรมการทำงาน)	ค่านิยมการทำงาน	.748
	พฤติกรรมการทำงาน	.828
	การให้ความสำคัญกับงาน	.419

ค่าที่ขีดเส้นใต้เป็นค่าที่มีน้ำหนักเด่นของตัวแปร

จากการ 11 น้านักความสำคัญระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต กับกลุ่มตัวแปรตาม ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมการทำงานในภาพรวม พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน พบว่าความสัมพันธ์ในชุดที่ 1 ซึ่งปรากฏค่าสหสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำและเป็นมิติที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด โดยกลุ่มตัวแปรอิสระสามารถอธิบายกลุ่มตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 21.6 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างของตัวแปรที่มีน้ำหนักเด่น ปรากฏว่า ความสัมพันธ์ในมิตินี้เกิดจากอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างเท่ากัน .465 และเป็นมิติที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด โดยกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานที่ได้รับอิทธิพลมาก ได้แก่ ค่านิยมการทำงานในภาพรวม พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างเท่ากัน .748, .828 และ .419 ตามลำดับ อาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ครูที่มีเจตคติต่อวิชาชีพครูดี และ มีความพึงพอใจในชีวิตสูง มีแนวโน้มของวัฒนธรรมการทำงานในด้าน ค่านิยมการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมการทำงานดี และให้ความสำคัญกับงานในระดับสูง

3. สหสัมพันธ์ค่าในนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต กับกลุ่มตัวแปรตาม ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมการทำงานรายด้าน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระต่อกัน ตัวแปรตาม กับตัวแปรตามต่อกัน และตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ปรากฏผลดังตาราง 12

ตาราง 12 ตัวแปรคงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงต่อ跟 ตัวแปรทางต่อ跟 และตัวแปรเชิงปริมาณ

	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$Y_1$	$Y_2$	$Y_3$	$Y_4$	$Y_5$	$Y_6$	$Y_7$	$Y_8$	$Y_9$	$Y_{10}$	$Y_{11}$	$Y_{12}$	$Y_{13}$	$Y_{14}$	$Y_{15}$	$Y_{16}$	$Y_{17}$	$Y_{18}$	$Y_{19}$	$Y_{20}$	$Y_{21}$	$Y_{22}$	$Y_{23}$	$Y_{24}$	
$X_1$	1.00																											
$X_2$	.02	1.00																										
$X_3$	-.09	.54**	1.00																									
$Y_1$	-.05	.27**	.27**	1.00																								
$Y_2$	-.05	.26**	.31**	.69**	1.00																							
$Y_3$	-.15**	.17**	.32**	.48**	.67**	1.00																						
$Y_4$	.00	.16**	.32**	.58**	.73**	.73**	1.00																					
$Y_5$	-.07	.24**	.32**	.72**	.69**	.50**	.65**	1.00																				
$Y_6$	-.09	.27**	.33**	.78**	.70**	.53**	.62**	.85**	1.00																			
$Y_7$	-.03	.27**	.40**	.58**	.73**	.72**	.77**	.58**	.66**	1.00																		
$Y_8$	-.04	.25**	.34**	.61**	.69**	.58**	.64**	.66**	.62**	.64**	1.00																	
$Y_9$	-.15**	.11**	.22**	.50**	.57**	.71**	.62**	.50**	.50**	.53**	.53**	1.00																
$Y_{10}$	-.08	.22**	.26**	.69**	.62**	.56**	.57**	.67**	.67**	.55**	.67**	.66**	1.00															
$Y_{11}$	-.06	.30**	.31**	.73**	.57**	.49**	.53**	.56**	.63**	.56**	.57**	.50**	.62**	1.00														
$Y_{12}$	-.01	.10	.18**	.72**	.62**	.50**	.66**	.75**	.74**	.54**	.54**	.49**	.68**	.66**	1.00													
$Y_{13}$	-.11**	.15**	.28**	.57**	.59**	.52**	.65**	.69**	.62**	.57**	.66**	.51**	.60**	.47**	.59**	1.00												
$Y_{14}$	-.08	.16**	.32**	.48**	.60**	.55**	.66**	.59**	.53**	.61**	.70**	.51**	.58**	.49**	.48**	.77**	1.00											
$Y_{15}$	-.05	.25**	.28**	.70**	.64**	.47**	.62**	.67**	.66**	.53**	.53**	.72**	.52**	.64**	.65**	.58**	.59**	.61**	.60**	1.00								
$Y_{16}$	-.09	.09	.14*	.42**	.47**	.46**	.44**	.47**	.46**	.38**	.48**	.58**	.58**	.53**	.48**	.52**	.52**	.41**	.38**	.40**	1.00							
$Y_{17}$	-.07	.28**	.30**	.65**	.59**	.55**	.57**	.58**	.57**	.57**	.61**	.54**	.59**	.59**	.50**	.55**	.56**	.67**	.53**	.53**	1.00							
$Y_{18}$	-.10	.22**	.25**	.68**	.47**	.48**	.46**	.54**	.62**	.43**	.45**	.51**	.60**	.69**	.57**	.47**	.36**	.53**	.47**	.61**	1.00							
$Y_{19}$	-.07	.16**	.18**	.65**	.48**	.46**	.40**	.50**	.56**	.38**	.47**	.54**	.65**	.60**	.55**	.42**	.35**	.50**	.54**	.52**	.53**	1.00						
$Y_{20}$	-.03	.15**	.21**	.55**	.59**	.58**	.51**	.47**	.51**	.49**	.53**	.62**	.61**	.58**	.55**	.41**	.42**	.43**	.66**	.53**	.67**	.78**	1.00					
$Y_{21}$	-.05	.23**	.30**	.73**	.65**	.56**	.63**	.63**	.65**	.58**	.62**	.56**	.61**	.56**	.61**	.72**	.51**	.77**	.66**	.62**	.61**	.61**	1.00					
$Y_{22}$	.10	.34**	.32**	.44**	.49**	.32**	.40**	.45**	.49**	.42**	.37**	.18**	.31**	.38**	.32**	.28**	.42**	.20**	.40**	.27**	.21**	.23**	.41**	.40**	1.00			
$Y_{23}$	.04	.21**	.13*	.04	-.01	-.02	-.02	.04	.04	.00	-.01	-.02	.03	.10	-.01	-.06	.00	.03	.01	.06	.04	.03	-.01	.03	.07	.07	1.00	

\*\* ฝ่ายยังต้องการทดสอบที่ระดับ .01, \* ฝ่ายต้องการทดสอบที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ตามตาราง 12 แบ่งการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น  
สามตอน ได้แก่

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ มีค่าอยู่ระหว่าง -.09 ถึง .54 ซึ่งมีเพียงตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครุภัตตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .54

2. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม มีค่าอยู่ระหว่าง -.06 ถึง .85 มีเพียงตัวแปรการให้ความสำคัญกับงานที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอื่น ๆ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรตามอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับทุกตัวแปรตามด้วยกันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ค่านิยมการทำงาน ด้านความมีอำนาจเหนือกับด้านความมีอิสรภาพ ด้านความหลากหลายของการทำงานกับด้านความสัมพันธ์ในสังคม และด้านความหลากหลายของการทำงานกับด้านการพึ่งพา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .85 .83 .80 ตามลำดับ

3. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม มีค่าอยู่ระหว่าง -.15 ถึง .85 โดยตัวแปรประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรค่านิยมการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมีศักดิ์ศรี และด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนที่เหลือมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครุภูมิความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตามแต่ละตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ยกเว้นตัวแปรตาม ค่านิยมการทำงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครุภูมิความสัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานสูงที่สุด นอกจากนี้ ตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตามแต่ละตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีความสัมพันธ์กับตัวแปรค่านิยมการทำงานด้านสร้างสรรค์สูงที่สุด

3.2 ค่าสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครุ และความพึงพอใจในชีวิต กับกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมการทำงานรายด้าน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน

ตาราง 13 ค่าสหสัมพันธ์ค่าในนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรตาม

Function n	Canonical	Eigen value ( $\lambda$ )	Wilk's Lamda ( $\Lambda$ )	Chi-square ( $\chi^2$ )	p
	Correlation ( $R_c$ )				
1	.545***	.297	.569	172.665	.000
2	.350*	.123	.810	64.572	.023
3	.277	.077	.923	24.429	.273

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 , \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่าในนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต กับกลุ่มตัวแปร变量นธรรมการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมการทำงานรายด้าน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน ดังปรากฏในตารางที่ 13 นั้น พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .545, .350 และ .277 ตามลำดับ ซึ่งในชุดแรกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในชุดที่สอง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในชุดที่สาม ไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของสหสัมพันธ์ค่าในนิคอล (Eigen value) ทั้งสามชุด พบว่า มีค่าเท่ากับ .297, .123, .077 ตามลำดับ แสดงว่า ในชุดแรก ซึ่งเป็นมิติที่มีค่าสหสัมพันธ์ สูงสุด กลุ่มตัวแปรอิสระสามารถอธิบายกลุ่มตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 29.7 และในชุดที่สอง เป็นมิติที่มีความสำคัญรองลงมา กลุ่มตัวแปรอิสระสามารถอธิบายกลุ่มตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 12.3 ส่วนในชุดที่สาม เป็นมิติที่ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามระดับที่กำหนดไว้ จึงไม่สามารถสรุปได้ว่า จะมีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระและ กลุ่มตัวแปร变量นธรรมการทำงานหรือไม่

3.3 น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ โครงสร้าง ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ค่าในนิคอลดังตาราง 13 นำมาพิจารณา\_n้ำหนัก ความสำคัญเฉพาะในชุดแรก และชุดที่สองเท่านั้น ปรากฏผลดังตาราง 14

ตาราง 14 ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง	
		ชุดที่ 1	ชุดที่ 2
ตัวแปรอิสระ	ประสบการณ์การทำงาน	-.011	<u>.945</u>
	เจตคติต่อวิชาชีพครู	<u>.859</u>	.197
	ความพึงพอใจในชีวิต	<u>.892</u>	-.221
ตัวแปรตาม (วัฒนธรรมการทำงาน)	ค่านิยมการทำงาน		
	ด้านการใช้ความสามารถ	<u>.557</u>	-.121
	ด้านผลลัพธ์ของงาน	<u>.594</u>	-.168
	ด้านความก้าวหน้า	<u>.516</u>	<u>-.535</u>
	ด้านสุนทรียศาสตร์	<u>.520</u>	-.140
	ด้านความมีอำนาจเหนือ	<u>.593</u>	-.240
	ด้านความมีอิสระ	<u>.628</u>	-.266
	ด้านการสร้างสรรค์	<u>.706</u>	-.190
	ด้านการพัฒนาต้นเอง	<u>.617</u>	-.175
	ด้านความมีศักดิ์ศรี	<u>.346</u>	<u>-.470</u>
	ด้านความเสี่ยง	<u>.498</u>	-.212
	ด้านความหลากหลายของการทำงาน	<u>.638</u>	-.150
	ด้านการซ่วยเหลือผู้อื่น	<u>.302</u>	-.104
	ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ	<u>.446</u>	<u>-.398</u>
	ด้านวิถีการทำนิเวศวิถี	<u>.513</u>	<u>-.344</u>
	ด้านกิจกรรมทางกายภาพ	<u>.546</u>	-.132
	ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	.241	-.272
	ด้านความสัมพันธ์ในสังคม	<u>.608</u>	-.183
	ด้านสภาพที่ทำงาน	<u>.495</u>	-.271
	ด้านความสงบทางจิตใจ	<u>.357</u>	-.197
	ด้านการมีชีวิตที่สบายน้ำใจ	<u>.375</u>	-.121
	ด้านการพึ่งพา	<u>.589</u>	-.183
	พฤติกรรมการทำงาน	<u>.692</u>	<u>.307</u>
	การให้ความสำคัญกับงาน	<u>.350</u>	.184

ค่าที่ขดเส้นได้เป็นค่าที่มีน้ำหนักเด่นของตัวแปรในชุดนั้น

จากตาราง 14 น้ำหนักความสำคัญระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต กับกลุ่มตัวแปรตาม ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมการทำงานรายด้าน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน พบว่า

ชุดที่ 1 ซึ่งปรากฏค่าสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล .545 นั้น เป็นมิติที่มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์สูงสุด กลุ่มตัวแปรอิสระสามารถอธิบายกลุ่มตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 29.7 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของสร้างของตัวแปรที่มีน้ำหนักเด่น ปรากฏว่า ความสัมพันธ์ในมิตินี้ เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต และเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของสร้างเท่ากับ .892 และ .859 ตามลำดับ ตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน ที่ได้รับอิทธิพลมาก ได้แก่ ตัวแปรค่านิยมการทำงานในทุกด้าน ยกเว้นด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ตัวแปร พฤติกรรมการทำงาน และตัวแปรการให้ความสำคัญกับงาน โดยมีค่านิยมการทำงานด้านการ สร้างสรรค์ พฤติกรรมการทำงาน และค่านิยมการทำงานด้านความหลากหลายของการทำงาน ได้รับ อิทธิพลมากที่สุดเป็น 3 อันดับแรก มีค่าสัมประสิทธิ์ของสร้างเท่ากับ .706, .692, .638 ตามลำดับ

จากค่าสัมประสิทธิ์ของสร้างของตัวแปรในชุดแรก อาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ครูที่มีความพึงพอใจในชีวิตสูง และมีเจตคติต่อวิชาชีพครูดี มีแนวโน้มของวัฒนธรรมการทำงานใน ด้าน ค่านิยมการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ยกเว้นด้านการมีปฏิสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังมีพฤติกรรม การทำงานที่ดี และให้ความสำคัญกับงานสูง

ชุดที่ 2 มีค่าสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลเท่ากับ .350 กลุ่มตัวแปรอิสระสามารถอธิบาย กลุ่มตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 12.3 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่เป็นอิสระ (Orthogonal) จากมิติ ที่หนึ่ง และเป็นค่าสหสัมพันธ์ที่เป็นไปได้สูงสุด เมื่อหักความแปรปรวนจากชุดแรกออกไปแล้ว เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของสร้างของตัวแปรที่มีน้ำหนักเด่นปรากฏว่า ความสัมพันธ์ในมิตินี้ เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ของสร้าง เท่ากับ .945 ซึ่งตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานที่ได้รับอิทธิพลมาก ได้แก่ ค่านิยมการทำงานด้าน ความก้าวหน้า ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านวิถีการดำเนินชีวิต และ พฤติกรรมการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ของสร้างเท่ากับ -.535, -.470, -.398, -.344 และ .307 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ไม่ได้กล่าวถึงมีค่าสัมประสิทธิ์ของสร้างต่ำ

จากค่าสัมประสิทธิ์ของสร้างของตัวแปรในชุดที่สอง อาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูง มีแนวโน้มของวัฒนธรรมการทำงานในด้าน ค่านิยมการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ และด้านวิถีการดำเนินชีวิต อยู่ในระดับต่ำ และมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

#### สังเขปปุ่มประสงค์ และวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมการทำงาน อันประกอบไปด้วย ค่านิยมการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน มีจุดประสงค์หลักเพื่อศึกษาภาพรวมของวัฒนธรรมการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรอิสระ อันได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต กับวัฒนธรรมการทำงานของครู อันได้แก่ ค่านิยมการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน พร้อมทั้งศึกษาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น โดยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้จึงได้ศึกษาน้ำหนักความสำคัญในกรณีที่จำแนกค่านิยมการทำงานตามโครงสร้างออกเป็น 21 ด้าน มุ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี (กรมสามัญศึกษาเดิม) มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 321 คน จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษจำนวน 4 โรงเรียน จำนวนบุคลากรครู 165 คน เป็นชาย 54 คน หญิง 111 คน สถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 6 โรงเรียน จำนวนบุคลากรครู 106 คน เป็นชาย 41 คน หญิง 65 คน และสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 4 โรงเรียน จำนวนบุคลากรครู 50 คน เป็นชาย 25 คน หญิง 25 คน กลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ได้มาจากการกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นสองชั้นตอน

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยติดต่อกับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย วัน เวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามค่านิยมการทำงาน จำนวน 105 ข้อ จำแนกตามโครงสร้างออกเป็นค่านิยมการทำงาน 21 ด้าน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 แบบสอบถามตาม พฤติกรรมการทำงาน จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 แบบสอบถามเจตคติ ต่อวิชาชีพครู จำนวน 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และแบบสอบถามการให้ความสำคัญกับงาน วัดการให้ความสำคัญกับงานด้วยวงกลมที่มีรัศมี 47 มิลลิเมตร

ผู้วิจัยวางแผนในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเพิ่มจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ประมาณร้อยละ 60 รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับ 750 คน และได้ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 465 คน หลังจากทำการคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ และมีร่องรอยของความไม่ตั้งใจในการตอบออก ได้จำนวนตัวอย่าง 321 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 42.8 ของจำนวนที่เก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามที่ใช้ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน และประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร ทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ กับตัวแปรอิสระ ตัวแปรตามกับตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ส่วนการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล ค่าความแปรปรวนของ สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล ทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลโดยใช้การแจกแจงแบบไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) ตามวิธีของ Bartlett และวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของกลุ่มตัวแปรอิสระและ กลุ่มตัวแปรตามด้วยสัมประสิทธิ์โครงสร้าง

## สรุปผลการวิจัย

### การวิจัยครั้งนี้ สรุปผลได้ดังนี้

#### 1. ค่าสถิติพื้นฐาน และผลการประมาณค่าเฉลี่ยประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

1.1 กลุ่มตัวแปรอิสระ พบร้า คูมีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ยประมาณ 20 ปี ผลการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรอยู่ระหว่าง 19.59 – 21.36 มีเจตคติต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยของเจตคติต่อวิชาชีพครูเท่ากับ 68.27 มีผลการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรอยู่ ระหว่าง 66.96 – 69.58 คูมีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยของ ความพึงพอใจในชีวิตเท่ากับ 75.22 และมีผลการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรอยู่ระหว่าง 73.37 – 77.08

1.2 กลุ่มตัวแปรอัตนธรรมการทำงาน อันได้แก่ ค่านิยมการทำงาน พฤติกรรม การทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน พบร้า คูมีค่านิยมการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 399.94 และมีผลการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรอยู่ระหว่าง 394.80 – 405.08 มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 94.23 ผลการประมาณค่าเฉลี่ยของ ประชากรอยู่ระหว่าง 93.03 – 95.43 และครูยังให้ความสำคัญกับงานในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 35.81 มีผลการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรอยู่ระหว่าง 34.39 – 37.23

1.3 เมื่อพิจารณาค่าनิยมการทำงานในรายด้าน พบว่า ครูมีค่านิยมการทำงานรายด้านเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 16.91 – 20.90 โดยมีค่านิยมการทำงานอยู่ในระดับระดับสูง 18 ด้าน ระดับปานกลางถึงสูง 2 ด้าน และปานกลาง 1 ด้าน ซึ่งครูมีค่านิยมการทำงาน ด้านการใช้ความสามารถ ด้านความหลักหลาຍของการทำงาน และด้านสภาพที่ทำงาน สูงที่สุดเป็น 3 อันดับแรก ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน คือเท่ากัน 20.90, 20.35, 20.26 ตามลำดับ มีผลการประมาณค่าเฉลี่ยประชากรอยู่ระหว่าง 20.64 – 21.16, 20.04 – 20.65, 19.94 – 20.59 ตามลำดับ ครูมีค่านิยมการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี และด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 17.41 และ 17.32 ตามลำดับ มีผลการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรอยู่ระหว่าง 17.05 – 17.78 และ 16.97 – 17.66 ตามลำดับ มีค่านิยมการทำงานด้านวิถี การดำเนินชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.91 มีผลการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรอยู่ระหว่าง 16.57 – 17.25

## 2. สนสัมพันธ์ค่าโนนิคอลและน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร

2.1 สนสัมพันธ์ค่าโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต กับกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมการทำงานในภาพรวม พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญ กับงาน พบว่า ค่าสนสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติมีสองชุด แต่เนื่องจากค่าสนสัมพันธ์ค่าโนนิคอล ในชุดที่สองมีค่าต่ำเกินไป จึงพิจารณานำน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรเฉพาะในชุดแรกเท่านั้น ซึ่งปรากฏค่าสัมพันธ์ค่าโนนิคอลเท่ากับ .465 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เป็นมิติที่กลุ่มตัวแปรอิสระสามารถอธิบายกันอย่างตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 21.6

ความสัมพันธ์ในมิตินี้ เกิดจากอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรอิสระ อันได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างเท่ากับ .867 และ .877 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ พฤติกรรมการทำงาน ค่านิยมการทำงานในภาพรวม และการให้ความสำคัญกับงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างเท่ากับ .828, .748, และ .419 ตามลำดับ

2.2 สนสัมพันธ์ค่าโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ กับกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน ในกรณีจำแนกค่านิยมการทำงานออกเป็น 21 ด้าน พบว่า ค่าสนสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติมีสองชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 ปรากฏค่าสนสัมพันธ์ค่าโนนิคอลเท่ากับ .545 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เป็นมิติที่กลุ่มตัวแปรอิสระสามารถอธิบายกันอย่างตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 29.7 ความสัมพันธ์ในมิตินี้ เกิดจากอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย

ความพึงพอใจในชีวิต และเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของสร้างเท่ากับ .892 และ .859 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานที่ได้รับอิทธิพลมาก ได้แก่ ตัวแปรค่านิยมการทำงานในทุกด้าน ยกเว้นด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน และตัวแปรการให้ความสำคัญกับงาน โดยมีค่านิยมการทำงานด้านการสร้างสรรค์ พฤติกรรมการทำงาน และค่านิยมการทำงานด้านความหลากหลายของการทำงาน ได้รับอิทธิพลมากที่สุดเป็น 3 อันดับแรก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของสร้างเท่ากับ .706, .692, .638 ตามลำดับ

ชุดที่ 2 ปรากฏค่าสัมพันธ์ค่าในนิคอลเท่ากับ .350 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นมิตรที่กลุ่มตัวแปรอิสระสามารถอธิบายกลุ่มตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 12.3 ความสัมพันธ์ในมิตินี้เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของสร้างเท่ากับ .945 ตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานที่ได้รับอิทธิพลมาก ได้แก่ ค่านิยมการทำงานด้านความก้าวหน้า ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านวิถีการดำเนินชีวิต และพฤติกรรมการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของสร้างเท่ากับ -.535, -.470, -.398, -.344 และ .307 ตามลำดับ

## อภิปรายผล

1. จากการศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของครู อันได้แก่ ค่านิยมการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน พบว่า ครูมีค่านิยมการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี และครูยังให้ความสำคัญกับงานในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันนี้เป็นยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา มีการส่งเสริม และติดตามประเมินผลการทำงานของครูอย่างเข้มงวด ทำให้ครูต้องอุทิศเวลาโดยให้ความสำคัญกับงาน พร้อมทั้งใช้ความพยายาม และกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา ซึ่งผลดังกล่าวเมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยของวิบูลย์ ชูรินทร์ (2536 : 125) ขัดแย้งกัน โดยพบว่า อาจารย์ไม่รักและสรวัตชาต่ออาชีพครู ขาดความกระตือรือร้นและความสำมั่นเสมอในการทำงาน ปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนเดิม ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบในการทำงาน ตลอดจนมีความสัมพันธ์เฉพาะภาษาในกลุ่มเท่านั้น

2. เมื่อศึกษาค่านิยมการทำงานในรายด้าน พบว่า ครูมีค่านิยมการทำงานอยู่ในระดับสูง 18 ด้าน ระดับปานกลางถึงสูง 2 ด้าน และปานกลาง 1 ด้าน ก่อว่าคือ ครูมีค่านิยมการทำงานด้านการใช้ความสามารถ ด้านความหลากหลายของการทำงาน และด้านสภาพที่ทำงาน สูงที่สุดเป็นสามอันดับแรกตามลำดับ ครูมีค่านิยมการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี และด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง มีค่านิยมการทำงานด้านวิถีการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับ

ปานกลาง จากผลการวิจัยดังกล่าว เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยของ ไฟศาล ไกรสิทธิ์ (2524 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัย วัฒนธรรมการทำงานของคนไทยเมื่อ 23 ปีที่แล้ว พบร่วมกัน คนไทยมีค่านิยมการทำงานโดยต้องการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ ต้องการทำงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ ต้องการทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยง ต้องการทำงานที่มีอิสระ จะเห็นได้ว่า ค่านิยมการทำงานในภาพรวมของคนไทยกับของครูไม่แตกต่างกันมากนัก การที่ครูมีค่านิยมการทำงานด้าน การใช้ความสามารถ ด้านความหลากหลายของการทำงาน และด้านสภาพที่ทำงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นสามอันดับแรก เนื่องมาจากธรรมชาติของวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการประกอบวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะตัว จึงจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ครูมีค่านิยมการทำงานด้าน การใช้ความสามารถสูงที่สุด และจากลักษณะงานของครูก่อนข้าง เป็นงานที่จำเจ คือลักษณะของการทำงานในแต่ละวันไม่แตกต่างกันนัก ทำให้ครูมีค่านิยมที่ต้องการทำงานที่มีความหลากหลายมากขึ้น และจากการที่งานในวิชาชีพครูยังเป็นงานที่ค่อนข้างก่อให้เกิด ความเครียด ซึ่งสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้ครูมีความสุข ในการทำงาน และส่งเสริมให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ทำให้ครูมีค่านิยมการทำงาน ด้านสภาพที่ทำงานสูงเป็นอันดับที่สาม ส่วนการที่ครูมีค่านิยมการทำงาน ด้านวิถีการดำเนินชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก ค่านิยมด้านนี้สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ชีวิต ตามที่ตนเองชอบหรือต้องการ แต่ในความเป็นจริง วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องเสียสละเวลาและ อุทิศตน ประกอบกับระเบียบวินัยที่ต้องรักษาสำรวมระหว่างความประพฤติปฏิบัติให้อยู่ในระเบียบ แบบแผนที่ดีงาม ทำให้ครูไม่ได้ให้ความสำคัญกับค่านิยมการทำงานในด้านนี้มากนัก

3. ผลการศึกษาสนับสนุนค่าโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ อันได้แก่ ประสบการณ์ การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต กับตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน อันได้แก่ ค่านิยมการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน ทั้งในกรณี ที่ศึกษาค่านิยมการทำงานในภาพรวมและรายด้าน พบร่วมกัน ค่านิยมที่ตั้งไว้ว่า กลุ่มตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานของครู

การศึกษานี้หนักความสำคัญ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง โดยผลการวิจัย เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า กลุ่มตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร สงผลตอกลุ่มตัวแปร วัฒนธรรมการทำงานของครู ซึ่งในกรณีที่ศึกษาค่านิยมการทำงานในภาพรวม พบร่วมกัน ค่าสัมพันธ์ เกิดจากอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรอิสระ อันได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ พฤติกรรมการทำงาน ค่านิยม การทำงานในภาพรวม และการให้ความสำคัญกับงาน จากล่าสุดได้อีกนัยหนึ่งว่า ครูที่มีเจตคติ

ต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับดี และมีความพึงพอใจในชีวิตในระดับสูง มีแนวโน้มของวัฒนธรรมการทำงานในด้านพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี ค่านิยมการทำงานอยู่ในระดับสูง และให้ความสำคัญกับงานในระดับสูง

ในกรณีที่จำแนกค่า尼ยมการทำงานออกเป็น 21 ด้าน พบร่วม ค่าสมมัพน์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติมีสองชุด จึงพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างใน 2 ชุดดังกล่าว ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ในชุดที่หนึ่ง สมมัพน์ที่ตัวแปรในสองกลุ่มนี้ต่อกันมากที่สุดเท่ากับ .545 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรอิสระเหล่านี้สามารถร่วมกันอธิบายกลุ่มตัวแปรตามวัฒนธรรมการทำงานได้ร้อยละ 29.7 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างของตัวแปรที่มีน้ำหนักเด่นปรากฏว่า ความสัมพันธ์ในมิตินี้ เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอิสระ อันได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต และเจตคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานที่ได้รับอิทธิพลมาก ได้แก่ ค่านิยมการทำงานในทุกด้าน ยกเว้นด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน โดยมีค่านิยมการทำงานด้านการสร้างสรรค์ พฤติกรรมการทำงาน และค่านิยมการทำงานด้านความหลากหลายของการทำงาน ได้รับอิทธิพลมากที่สุดเป็นสามอันดับแรก อาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ครูที่มีความพึงพอใจในชีวิตสูง และมีเจตคติต่อวิชาชีพครู มีแนวโน้มของวัฒนธรรมการทำงานในด้าน ค่านิยมการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ยกเว้นด้านการมีปฏิสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี และให้ความสำคัญกับงานในระดับสูง

จากข้อค้นพบดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ความพึงพอใจในชีวิตและเจตคติต่อวิชาชีพครูเป็นตัวแปรทางจิต ซึ่งความพึงพอใจในชีวิตเป็นผลรวมของความรู้สึก เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของตน (Corsini. 1999 : 548) เมื่อครูมีความพึงพอใจในชีวิตสูงและมีเจตคติต่อวิชาชีพครูดี ก็เท่ากับว่าครูมีสภาพทางจิตใจที่พร้อมสำหรับการทำงาน นอกจากนี้ ตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตยังเปรียบเสมือนสุขภาพจิตของบุคคล ซึ่งจากทฤษฎีความพึงพอใจในชีวิตของชาร์มา (สุพจน์ พันธนียะ. 2542 : 12 ; อ้างอิงจาก Sharma. 1988 : 149) เห็นได้ว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับหนึ่ง จะมีขั้นความต้องการในระดับที่สูงขึ้น โดยพบว่าเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในชีวิตในระดับสูง จะส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในเรื่องของการประสบความสำเร็จในชีวิต การมีเกียรติยศซึ่งเสียง ซึ่งสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลในขั้นนี้ได้ย่อมมาจากการทำงานเป็นส่วนใหญ่ หากบุคคลมีความต้องการในขั้นนี้สูง จะส่งผลให้บุคคลมีความเพียรพยายามในการทำงาน พร้อมทั้งอุทิศตนและเวลาให้แก่การทำงาน และให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานเป็นเป้าหมายหลักในการทำงาน ดังนั้น จึงพบว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในชีวิตสูง มีแนวโน้มของวัฒนธรรมในการทำงานสูงตามไปด้วย ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินฮา (Sinha. 1990 : Preface, 179-178) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของคนอินเดีย

พบว่า ความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กับการแสดงบทบาทในการทำงาน ความรู้สึกต่องาน และความพึงพอใจในงาน ที่ระดับความเชื่อมั่น .01 และมีความสัมพันธ์กับความพยายามในการทำงาน การให้ความสำคัญ กับงานที่ระดับความเชื่อมั่น .05 นอกจากนี้ การมีความพึงพอใจในชีวิตสูงยังแสดงให้เห็นว่าครูได้รับการตอบสนองความต้องการในชั้นพื้นฐานแล้ว และอาจมีการสนับสนุนที่ดีจากสมาชิกในครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุน ดังนั้น ย่อมมีส่วนส่งเสริมให้ครูมีค่านิยมในการทำงานในระดับสูง มีพฤติกรรมการทำงานในทิศทางที่ดี และ มีการให้ความสำคัญกับงานในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ รุจิรา สูงใหญ่ (2539 : บพคดย่อ) ที่ศึกษาอุดมโนทัศน์ เจตคติต่อผู้ป่วยและการยอมรับเชิงจิต กับคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ พบร้า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

สำหรับเจตคตินี้ กล่าวได้ว่า เจตคติเป็นปัจจัยแห่งพฤติกรรม และยังเป็นสิ่งที่รัดถึงพฤติกรรมของบุคคลได้เป็นอย่างดี ซึ่งเชื่อได้ว่า การที่บุคคลมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดมักส่งผลให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มของพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีด้วย ดังนั้น หากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนแล้ว จึงส่งผลให้มีวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีด้วย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัติ ปานศิลา (2542 : บพคดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณ์ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สมมติ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย พบร้า ตัวแปรเจตคติต่อการทำงานสาธารณะซึ่งอยู่ในกลุ่มของตัวแปรจิตลักษณ์ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านรวมได้เป็นอันดับแรกในกลุ่มการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป และยังสอดคล้องกับ ภัทรารณ์ สุกาญจนารณ์ (2543 : บพคดย่อ) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ประสบการณ์ในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพ เจตคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อ องค์กร บรรยายการในองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ในโรงพยาบาลศิริราช พบร้า ตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพ เจตคติต่อผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการร่วมพยากรณ์ การปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นลำดับแรก

3.2 ความสัมพันธ์ในชุดที่สอง สนสัมพันธ์ที่ตัวแปรสองกลุ่มมีต่อกันในชุดที่สอง เป็นค่าสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลที่ไม่สัมพันธ์กับชุดแรก และเป็นค่าสหสัมพันธ์ที่เป็นไปได้สูงสุด เมื่อหักความแปรปรวนจากชุดแรกออกไปแล้ว ได้ค่าสหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลเท่ากับ .350 แสดงว่า กลุ่มตัวแปรอิสระเหล่านี้สามารถร่วมกันอธิบายกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน ได้สูงสุดร้อยละ 12.3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่มีน้ำหนักเด่นมากกว่า ความสัมพันธ์ในมิตินี้เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรวัฒนธรรมการ

ทำงานที่ได้รับอิทธิพลมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ค่านิยมการทำงานด้านความก้าวหน้า ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านวิถีการดำเนินชีวิต และพฤติกรรมการทำงาน อาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูง มีแนวโน้มของวัฒนธรรมการทำงานในด้าน ค่านิยมการทำงานด้านความก้าวหน้า ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ และด้านวิถีการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับต่ำ แต่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี

ทั้งนี้ การที่ตัวแปรประสบการณ์การทำงานมีอิทธิพลในลักษณะตรงข้ามกันกับตัวแปรค่านิยมการทำงานด้านความก้าวหน้า ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ และด้านวิถีการดำเนินชีวิต อาจเนื่องมาจากการมีประสบการณ์การทำงานสูง หมายถึงเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานนานา ซึ่งจะมีโอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการตอบสนองในด้านของความก้าวหน้า การมีศักดิ์ศรีในการทำงาน และยังได้รับเงินเดือนที่สูงตามอายุการทำงานด้วย ทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูงไม่ได้ให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้มากนัก แต่จากการที่ครูมีประสบการณ์การทำงานสูง ทำให้มีความสามารถในการเลือกที่จะปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็วกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำ ดังที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 47-48) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบุคลาพนักงานใหม่ และมีความเพิ่งพอใจในงานสูงด้วย นั่นแสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ภัทราภรณ์ สุกานญจนารณ์ (2546 : 63) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพ เจตคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่องค์กร บรรยายกาศในองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ในโรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลแต่ละคนถึงแม้จะมีความแตกต่างของประสบการณ์ในการทำงาน แต่ไม่สามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานในวิชาชีพครูกับวิชาชีพพยาบาลมีลักษณะเฉพาะของแต่ละวิชาชีพที่แตกต่างกัน

อนึ่ง เนื่องจากภาระค่าสอนสัมพันธ์ค่าในนิคอลมีข้อจำกัดของสัดส่วนระหว่างจำนวนตัวแปรที่ศึกษา กับขนาดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตัวแปรจำนวนมาก ดังนั้นการอภิปรายผลในกรณีจำแนกตัวแปรค่านิยมการทำงานในรายด้าน จึงมิได้อยู่ภายใต้ข้อจำกัดของสถิติ ดังกล่าว

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยมาใช้

จากผลการวิจัยที่ค้นพบ ทำให้เห็นถึงตัวแปรที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้ครู เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นประโยชน์กับหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรม การทำงานของครู ในภาระ มาตรการ หรือเทคนิคในการจัดการควบคุม และวางแผนนโยบาย ซึ่งควร มุ่งประเด็นในเรื่อง การส่งเสริมเจตคติ อวิชาชีพ และความรู้สึกพอใจเกี่ยวกับตนเองในชีวิตปัจจุบัน ส่วนในกลุ่มของครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูง ควรได้รับการส่งเสริมในเรื่อง การให้ความสำคัญ หรือเห็นคุณค่าเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเจริญก้าวหน้าในชีวิต และ การเห็นคุณค่าถึงความมีศักดิ์ศรีในวิชาชีพ ขั้นจะนำไปสู่ประสิทธิผลต่อโรงเรียนในที่สุด

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในกรณีที่วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ค่าอนิคอล ควรศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ขนาดใหญ่ หรือหากตัวแปรที่ศึกษามีจำนวนมาก ควรจัดกลุ่มตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) ก่อนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

2.2 ควรทำการศึกษาในทำนองเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างในวิชาชีพอื่น และศึกษา เพิ่มเติมกับตัวแปรอื่น ๆ ทั้งตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรในระดับองค์กร เพื่อจะได้ทราบว่า งานวิจัยที่ทำกับกลุ่มตัวอย่างในวิชาชีพที่แตกต่างกัน จะได้ผลเช่นเดียวกันหรือไม่

2.3 ควรทำการศึกษางานวิจัยเชิงทดลอง หรืองานวิจัยเชิงประเมิน ด้วยวิธี ให้การอบรมเกี่ยวกับการมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี

## បរទាន់ក្រម

## บรรณานุกรม

- กานก จันทร์ฯ Jr. (2544). คู่มือวัฒนธรรมวิถีชีวิตไทย. กรุงเทพฯ: พิศิษฐ์การพิมพ์.
- กมลรัตน์ หล้าสุวงศ์. (2528). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการແນະແນວและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2535). พฤติกรรมของครูกา. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2544). ศาสตร์แห่งสืบและวัฒนธรรมศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณา วงศ์สันต์ และคณะ. (2542). วิถีไทย. กรุงเทพฯ: เอ็ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- โภศล มีคุณ. (2545). การประเมินคุณภาพของเครื่องมือและกิจกรรมແນະແນວ ใน ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือและกิจกรรมແນະແນວ หน่วยที่ 9 – 15. กรุงเทพฯ: บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- คณะอนุกรรมการจัดทำคู่มือการปลูกฝังค่านิยมของกลุ่มนักบริหาร กลุ่มสื่อมวลชน กลุ่มสมาคม มูลนิธิ และกลุ่มพัฒนาがらสังคม. (2526). คู่มือปลูกฝังค่านิยมกลุ่มนักบริหาร กลุ่มสื่อมวลชน กลุ่มสมาคมมูลนิธิ และกลุ่มพัฒนาがらสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- เจริญ ไรวัฒนกุล. (2531?). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์; และอภิชัย พันธุเสน. (2539). การสัมมนาวิชาการประจำปี 2539 เรื่องปฏิรูปภาคราชการเพื่ออนาคตของไทย ภาคการประชุมที่ 1 ภาคราชการกับอนาคต การพัฒนาประเทศ โรงเรียนและสถาบันการศึกษา จอมเทียน ชลบุรี. ม.ป.พ.
- ชลลดา จิตติวัฒนพงศ์. (2537, กรกฎาคม-กันยายน). วัฒนธรรมการทำงานของคนไทยในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลง. สารพัฒนาหลักสูตร. 13(118) : 73-76.
- ชุดา จิตพิทักษ์. (2528). สังคมวิทยาและวัฒนธรรมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สารมวลชน.
- เชิดศักดิ์ เมวารัตน์. (2520). การวัดหัตถศรัทธาและบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักทดลองทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิตยา สุวรรณะชฎา; ตนิท สมครการ; และ เนลลี่ยา บุรีภัทร์. (2523). สังคมและวัฒนธรรมไทย.
- ดุษฎี โยเหลา. (2541?). เอกสารคำสอนวิชา วป 712 สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ I/V. กรุงเทพฯ: สถาบันพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ดุสิต หวานเหล็ม. (2530). การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานตามสถานภาพส่วนบุคคลของครูโรงเรียน  
เอกชนสอนศาสนาอิสลามในสังจังหวัดชายแดนภาคใต้. ปริญญาโทศิลปศาสตร์  
มหาบัณฑิต. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร  
เทพน姆 เมืองแม่น; และสวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.  
ธีรศักดิ์ อัครบรรหาร. (2544). ความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.  
นพ ศรีบุญนาค. (2545). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สูตรไฟศาล.  
นิคม ตั้งคงพิภพ. (2543). รายงานผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาฐานแบบการฝึกประสบการณ์  
วิชาชีพครูภาคสนาม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ: คณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.  
บุญธรรม ศรีสะคาด. (2538). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 2. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:  
สุวิริยาสาสน์.  
บุณยaph อุนาภูล. (2545). เอกสารประกอบการสอน วิชาศึกษา 263 ประสบการณ์ทางวิชาชีพครู 2.  
กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร.  
ป. มหาชันธ์. (2542). สอนเด็กให้ทำงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.  
ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). หัวหน้า : การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพฯ:  
ไทยวัฒนาพานิช.  
ประยุกต์ ประทุมพิพิธ. (2544). โรงเรียนที่ปราศจากความล้มเหลว. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนา  
ความก้าวหน้ากรุงเทพมหานคร.  
ประสาร มาลาภูล อยุทธยา. (2523). ค่านิยมและความคาดหวังของเยาวชนไทย.  
ปุรชัย เปี้ยมสมบูรณ์. (2535). การวิเคราะห์ข้อมูลระดับมัลติแวริเอทในทางสังคมศาสตร์และ  
พฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.  
ผ่องพรพรรณ เกิดพิทักษ์. (2531). การศึกษาค่านิยมในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. กรุงเทพฯ: ภาควิชา  
การแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.  
พนэм พงษ์ไพบูลย์. (2544, กุมภาพันธ์). หัวใจการปฏิรูปการศึกษา. วารสารวิชาการ. 4(2): 2-7.  
----- (2539, กันยายน). แนวคิดการพัฒนาอาชีพครู. วารสารวิทยาจารย์. 94(9): 67-70.  
พนัส หันนาคิน. (2524). หลักการบริหารโรงเรียน.  
พระยาอนุมาณราชธน. (2496). วัฒนธรรมสาร ฉบับที่ 1. กรุงเทพฯ: กรมการวัฒนธรรม.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545  
พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545.  
(2545). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

พวงผกกา ประเสริฐศิลป์. (2541). พื้นฐานวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการคุณธรรมและสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

----- (2543). วิถีไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). วิธีการวิจัยทางพุติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6.  
กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิژัล.

ไฟศาด ไกรสิทธิ์. (2524). วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย. ปริญญาอิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต.  
(พัฒนาศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิژัล.  
ถ่ายเอกสาร.

ภัทราภรณ์ สุกานญานาภรณ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อ  
วิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความมุ่งพันต่อองค์การและบรรยายกาศในองค์การกับการปฏิบัติงาน  
พยาบาล ของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลเด็กตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช.  
ปริญญาอิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิژัล.  
ถ่ายเอกสาร.

มยุรี รัตนมุง. (2542-2543, ธันวาคม – มกราคม). วัฒนธรรมการทำงานขององค์กร : ตัวแปร  
ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ. วารสารช่าวสารสนเทศ. (52). 8-10.

มัลลิกา ตันสน. (2544). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

เยาวดี รางชัยกุล; และศิริชัย กาญจนวนาสี. (2523). รายงานผลการวิจัยเรื่อง การสร้างแบบวัด  
ทัศนคติต่อวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: กองวิชาการ ทบวงมหาวิทยาลัย.

รุจิรา สูงเนิน. (2539). อัตตโนหัตโน ทัศนคติต่อผู้ป่วย และการยอมรับเชิงจิตกับคุณภาพชีวิตและ  
คุณภาพการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำราจ. ปริญญาอิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา  
พัฒนาการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิژัล.  
ถ่ายเอกสาร.

ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:  
สุริยสาสน์.

ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. (2539). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ชุมชนเด็ก.

วรรณี แสงประทีปทอง. (2544). เจตคติ : แนวคิด วิธีการวัด และมาตรฐาน. กรุงเทพฯ: แขนงวิชา  
การวัดและประเมินผลการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิเชียร รักการ. (2529). วัฒนธรรมและพุติกรรมของไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอดี้ยนสโตร์.

- วิบูลย์ ชูรินทร์. (2536). การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง. ปริญญาอุดมศึกษาบัณฑิต.  
(การบริหารการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.  
ถ่ายเอกสาร.
- วิรติ ปานศิลา. (2542). การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณ์ และการรับรู้เกี่ยวกับ  
บทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลกรสาธารณะระดับตำบล ใน  
ภาคเหนือของประเทศไทย. ปริญญาวิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิริณี ธรรมนารถสกุล. (2547). ปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาล  
วิชาชีพ : ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยระดับบุคคล. ปริญญาอุดมศึกษา  
วท.ด. (การวิจัยและพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีไล ณ ป้อมเพชร. (2545, มกราคม-มีนาคม). การศึกษาเพื่อส่งเสริมค่านิยมอันพึงประสงค์.  
วารสารคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการศึกษาฯ สนปรacha. 34 (1) : 34-40.
- วีรนารถ มนันธกิจ. (2533). พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ภาควิชา<sup>1</sup>  
การบริหารทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศักดิ์ สุนทรเสนี. (2531). เจตคติ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาทดลองสอบและวิจัยการศึกษา คณะวิชา<sup>2</sup>  
ครุศาสตร์ วิทยาลัยครุศาสตร์บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ชีรีฟิล์มและไซเทกซ์.
- ลงบ ลักษณ์. (2544ก). ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำอะไร ได้อะไรจากการปฏิรูปการศึกษา.  
(ออนไลน์). แหล่งที่มา <http://www.moe.go.th>. วันที่สืบค้น 16 สิงหาคม พ.ศ.2546.
- (2544ข). วัฒนธรรมการทำงานที่ควรปรับแก้. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <http://www.moe.go.th/main2/article/article.htm>. วันที่สืบค้น 16 สิงหาคม พ.ศ. 2546.
- สงวน ข้างฉัตร. (2541). พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior). พิชณุโลก: ภาควิชา<sup>3</sup>  
บริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สมยศ นาวีกิจ. (2544). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ1991.
- สมศักดิ์ คลประสิทธิ์. (2544, พฤศจิกายน). คนคุณภาพคือคุณภาพการศึกษา. วารสารวิชาการย.  
100(8) : 8-10.
- สร้อยศรี (ติวียนันท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

----- (2545). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สาลี ศิลปสมรรถ. (2542). การปฏิบัติงานวิธีการจัดการเรียนการสอน. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.thaiedreform.onec.go.th/index1.html>. วันที่สืบค้น 16 สิงหาคม พ.ศ. 2546.

สริอรา วิชาชานุ. (2544). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: คณะศิลปกรรมมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุชาดา กีระนันทน์. (2542). ทฤษฎีและการสำรวจด้วยตัวอย่าง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนศิยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรีพงษ์ บุญญาณุภาพ. (2500). วัฒนธรรมวิทยา. กรุงเทพฯ: สถาบันธรรมแห่งชาติ.

สุนทร วงศ์ไวยวราณ. (2540). วัฒนธรรมองค์การ : แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.

สุพจน์ พันธนียะ. (2542). อิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุพิณ เดชาคุปต์. (2539?). พฤติกรรมองค์การ : ความรู้เบื้องต้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สีบพงษ์ ธรรมชาติ. (2539). รายงานการวิจัยเรื่อง วิถีชีวิตชาวไทยภาคใต้จากเพลงกล่อมเด็ก อำเภอเข้าชัยสน จังหวัดพังงา. ถ่ายเอกสาร.

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้: การประเมินและการประกัน. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ. (2531). วัฒนธรรมประจำชาติ. กรุงเทพฯ: อุมรินทร์พรินติ้งกรุ๊ฟ.

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2537?). การเสริมสร้างวินัย : คู่มือแนะนำทางปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุณสภा.

สำราญ มีแจ้ง. (2544). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: นิชินแอดเวอร์ไทซิ่งกรุ๊ฟ.

โสมสกาว สนิทวงศ์ฯ. (2542, พฤษภาคม-สิงหาคม). รังสรรค์บริษัทองค์การ...ชานรับความสำเร็จ ของนักบริหารมืออาชีพ. วารสารสหพรีททัศน์. 13(40): 47-53.

เสาวภา ไพบูลย์วนน์. (2538). พื้นฐานวัฒนธรรมไทย : แนวทางอนุรักษ์และการพัฒนา. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศน์ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.

- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2545, มกราคม-มีนาคม). ค่านิยมและทัศนคติของคนรุ่นใหม่. จุฬาลงกรณ์  
วารสาร. 14 (54): 46-70.
- อรดา ศุภารพย์. (2536). วัฒนธรรมการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและลูกจ้างธุรกิจ  
เอกชน. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อ้อมเดือน สมมณี. (2543). ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงาน การถ่ายทอดการทำงาน และลักษณะทางจิต  
สังคมของประชาชน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อี.เอย. ชูเมกเกอร์. (2524). งานกับคุณค่าของชีวิต ข้อคิดห้าทายเพื่อการสร้างสรรค์สังคม มนุษย์ที่  
ใหม่. แปลโดย ภาวนा ยมกนิษฐ์.
- โกรส ลีลาภุณิษ. (2533, มกราคม-มีนาคม). เรื่องความพอใจในชีวิตของคนกรุงเทพฯ ในทศวรรษ  
ของนักการตลาด. วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์. 30(1): 13-30.
- Bishop, Betty Jean. (1995). *The Relationship of Measures of School Work Culture  
to Low Performance and High Performance in Elementary Schools in The  
State of Georgia*. (online). Available : <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9610038>. 23/01/2004.
- Corsini, Raymond J. (1999). *The Dictionary of Psychology*. Philadelphia: Taylor & Francis.
- De Blij, Harm J. (1996). *Human Geography : Culture, Society and Space*. 5th ed.  
New York ; John Wiley & Sons.
- Dubrin, Andrew J. & Ireland R. Duane. (1993). *Mangement & Organization*. 2nd edition.  
Ohio: South – Western.
- Edginton, Christopher R. ; et al. (1995). *Leisure and Life Satisfaction : Foundation  
Perspective*. Madison: Brown & Benchmark.
- English, Paul Jonathan. (1998). *Work Centrality in the Independent Work Economy of  
Post-Industrial Society*. (online). Available : <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/MQ36345>. 30/12/2003.
- Frisby, David.; & Featherstone, Mike. (1997). *Simmel on Culture*. London: SAGE .
- Hagen, Everett E. (1962). *On the Theory of Social Change*. Massachusetts institute  
of technology.
- Hall, Gordon C. ; Nagayama, & Christy Barongan. (2001). *Multicultural Psychology*.  
United States of America: Donnelly & Sons Company.

- Jackson, Richard H.; & Hudman, Lloyd E. (1990). *Culture Geography : People, Place and Environment*. St Paul: West.
- Kerlinger, Fred N.; & Pedhazur, Elazar J. (1973). *Multiple Regression in Behavioral Research*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Krech, David; Crutchfield, Richardand S. & Ballachey, Egerton L. (1962). *Individual in Society*. New York: McGraw-Hill Book.
- Manwoo Lee ; et al. (1994). *Culture & Development in a New Era and in a Transforming World*. Korea: Kyungnam University and UNESco.
- Mealey, Donna L.; & McIntosh, William D. (1995). *Study for Psychology*. New York: HarperCollins College Publishers.
- Miller, Carroll H. (1965). *Guidance Services an Introduction*. New York: Haper & Row.
- Parboteeah, K. Praveen. (1999). *Do Social Institution and National Culture Affect Work Centrality and Work Outcomes? A Study of 27 Countries*. (online). Available : [http://wwwlib.umi.com/dissertations/preview\\_page/9960840/17](http://wwwlib.umi.com/dissertations/preview_page/9960840/17). 30/12/2003.
- (1999). *Do Social Institution and National Culture Affect Work Centrality and Work Outcomes? A Study of 27 Countries*. (online). Available : [http://wwwlib.umi.com/dissertations/preview\\_page/9960840/22](http://wwwlib.umi.com/dissertations/preview_page/9960840/22). 30/12/2003.
- Paullay, Irina Marianne. (1991). *Clarification of the Job Involvement and Work Centrality Constructs and Their Relationship to Job Burnout*. (online). Available : <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9207771>. 30/12/2003.
- Pedhazur, Elazar J. (1973). *Multiple Regression in Behavioral Research : Explanation and Prediction*. 3rd ed. Fort Worth : Harcourt Brace College.
- Phenix, Philip H. (1958). *Philosophy of Education*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Queralt, Magalt. (1996). *The Social Environment and Human Behavior : A Diversity Perspective*. Allyn & Bacon.
- Reames, Ellen Hahn. (1997). *A Study of the Relationships Between School Work Culture and Teacher Beliefs of Efficacy and Commitment in Middle Schools*. (online). Available : <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9610938>. 23/01/ 2004.

- Sax, Gilbert.; & Newton, James W. (1997). *Principles of Educational and Psychological Measurement and Evaluation*. 4th ed. United States: Wadsworth.
- Scott, William A. (1965). *Values and Organizations : A Study of Fraternities and Sororities*. Chicago: Rand Mc Nally & Company.
- Sinha, Jai B.P. (1990). *Work Culture in the Indian Context*. New Delhi: Sage.
- Stevens, James. (2002). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Stuart-Hamilton, Ian. (1995). *Dictionary of Developmental Psychology*. London: Jessica Kingsley .
- Wade, Carole.; & Tavis, Carole. (1996). *Psychology*. New York: HarperCollins College.
- Willkinson, Jill D. & Campbell, Elizabeth A. (1997). *Psychology in Counselling and Therapeutic Practice*. England: John wiley & Sons.
- Wrench, David F. (1969). *Psychology a Social Approach*. New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เขียนรายงานที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เขียนรายงานที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) ของแบบสอบถาม

- |                             |  |
|-----------------------------|--|
| 1. รศ. ชูศรี วงศ์วัฒน์      | ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ดร. ละอุ่ยด รักษ์ผ่า     | ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. อ. ทัศนา ทองภักดี        | สถาบันพฤติกรรมศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                           |
| 4. ดร. ภัทรพร เกษสังข์      | ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและบริการวิชาการ<br>มหาวิทยาลัยสถาบันราชภัฏเลย          |
| 5. อ. อรินทร์ นำมณฑอม       | นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาทดลองและ<br>วัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  |
| 6. อ. ธีรยุทธ ภูษา          | นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาทดลองและ<br>วัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  |
| 7. อ. กันทิมา รัชฎาภรณ์พงษ์ | นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาทดลองและ<br>วัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  |

ภาคผนวก ๖

คุณภาพของแบบสอบถามรายข้อ

ตาราง 15 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามค่านิยมการทำงาน 21 ด้าน

ค่านิยมการทำงาน	ข้อ	IOC	การพิจารณา
1. ด้านการใช้ความสามารถ	1	1	คัดเลือกไว้
	22	1	คัดเลือกไว้
	43	1	คัดเลือกไว้
	64	1	คัดเลือกไว้
	85	0.67	คัดเลือกไว้
2. ด้านผลสัมฤทธิ์ของการงาน	2	1	คัดเลือกไว้
	23	1	คัดเลือกไว้
	44	1	คัดเลือกไว้
	65	1	คัดเลือกไว้
	86	1	คัดเลือกไว้
3. ด้านความก้าวหน้า	3	0.67	คัดเลือกไว้
	24	1	คัดเลือกไว้
	45	0.67	คัดเลือกไว้
	66	1	คัดเลือกไว้
	87	0.67	คัดเลือกไว้
4. ด้านความมีอำนาจเหนือ	4	1	คัดเลือกไว้
	25	1	คัดเลือกไว้
	46	1	คัดเลือกไว้
	67	0.67	คัดเลือกไว้
	88	1	คัดเลือกไว้
5. ด้านความมีอิสรภาพ	5	1	คัดเลือกไว้
	26	1	คัดเลือกไว้
	47	1	คัดเลือกไว้
	68	1	คัดเลือกไว้
	89	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 15 (ต่อ)

ค่านิยมการทำงาน	ข้อ	IOC	การพิจารณา
6. ด้านการสร้างสรรค์	6	1	คัดเลือกไว้
	27	1	คัดเลือกไว้
	48	1	คัดเลือกไว้
	69	1	คัดเลือกไว้
	90	0.67	คัดเลือกไว้
7. ด้านการพัฒนาตนเอง	7	1	คัดเลือกไว้
	28	1	คัดเลือกไว้
	49	1	คัดเลือกไว้
	70	0.67	คัดเลือกไว้
	91	1	คัดเลือกไว้
8. ด้านความมีศักดิ์ศรี	8	1	คัดเลือกไว้
	29	1	คัดเลือกไว้
	50	1	คัดเลือกไว้
	71	0.67	คัดเลือกไว้
	92	1	คัดเลือกไว้
9. ด้านความเสี่ยง	9	1	คัดเลือกไว้
	30	1	คัดเลือกไว้
	51	1	คัดเลือกไว้
	72	1	คัดเลือกไว้
	93	1	คัดเลือกไว้
10. ด้านความหลากหลายของการทำงาน	10	1	คัดเลือกไว้
	31	0.67	คัดเลือกไว้
	52	0.67	คัดเลือกไว้
	73	1	คัดเลือกไว้
	94	0.67	คัดเลือกไว้

ตาราง 15 (ต่อ)

ค่านิยมการทำงาน	ข้อ	IOC	การพิจารณา
11. ด้านสนับสนุนทรัพยาศาสตร์	11	1	คัดเลือกไว้
	32	1	คัดเลือกไว้
	53	1	คัดเลือกไว้
	74	0.67	คัดเลือกไว้
	95	1	คัดเลือกไว้
12. ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น	12	1	คัดเลือกไว้
	33	1	คัดเลือกไว้
	54	1	คัดเลือกไว้
	75	1	คัดเลือกไว้
	96	1	คัดเลือกไว้
13. ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ	13	1	คัดเลือกไว้
	34	1	คัดเลือกไว้
	55	1	คัดเลือกไว้
	76	0.67	คัดเลือกไว้
	97	1	คัดเลือกไว้
14. ด้านวิถีการดำเนินชีวิต	14	1	คัดเลือกไว้
	35	1	คัดเลือกไว้
	56	0.67	คัดเลือกไว้
	77	1	คัดเลือกไว้
	98	1	คัดเลือกไว้
15. ด้านกิจกรรมทางกายภาพ	15	1	คัดเลือกไว้
	36	1	คัดเลือกไว้
	57	1	คัดเลือกไว้
	78	1	คัดเลือกไว้
	99	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 15 (ต่อ)

ค่านิยมการทำงาน	ข้อ	IOC	การพิจารณา
16. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	16	1	คัดเลือกไว้
	37	1	คัดเลือกไว้
	58	1	คัดเลือกไว้
	79	1	คัดเลือกไว้
	100	0.67	คัดเลือกไว้
17. ด้านความสัมพันธ์ในสังคม	17	1	คัดเลือกไว้
	38	0.67	คัดเลือกไว้
	59	1	คัดเลือกไว้
	80	1	คัดเลือกไว้
	101	1	คัดเลือกไว้
18. ด้านสภาพที่ทำงาน	18	1	คัดเลือกไว้
	39	1	คัดเลือกไว้
	60	1	คัดเลือกไว้
	81	1	คัดเลือกไว้
	102	1	คัดเลือกไว้
19. ด้านความสงบทางจิตใจ	19	1	คัดเลือกไว้
	40	1	คัดเลือกไว้
	61	1	คัดเลือกไว้
	82	0.67	คัดเลือกไว้
	103	1	คัดเลือกไว้
20. ด้านการมีชีวิตที่สนับสนุน	20	1	คัดเลือกไว้
	41	0.67	คัดเลือกไว้
	62	1	คัดเลือกไว้
	83	0.67	คัดเลือกไว้
	104	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 15 (ต่อ)

ค่านิยมการทำงาน	ข้อ	IOC	การพิจารณา
21. ด้านการพึ่งพา	21	1	คัดเลือกไว้
	42	1	คัดเลือกไว้
	63	1	คัดเลือกไว้
	84	0.67	คัดเลือกไว้
	105	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 16 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน

ข้อ	IOC	การพิจารณา	ข้อ	IOC	การพิจารณา
1	1	คัดเลือกไว้	18	1	คัดเลือกไว้
2	0.5	คัดเลือกไว้	19	1	คัดเลือกไว้
3	0.5	คัดเลือกไว้	20	1	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้	21	1	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้	22	1	คัดเลือกไว้
6	0.75	คัดเลือกไว้	23	0.5	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้	24	1	คัดเลือกไว้
8	1	คัดเลือกไว้	25	1	คัดเลือกไว้
9	1	คัดเลือกไว้	26	0.5	คัดออก
10	1	คัดเลือกไว้	27	0.5	คัดเลือกไว้
11	1	คัดเลือกไว้	28	1	คัดเลือกไว้
12	1	คัดเลือกไว้	29	1	คัดเลือกไว้
13	0.75	คัดเลือกไว้	30	0.75	คัดเลือกไว้
14	0.75	คัดเลือกไว้	31	0.75	คัดเลือกไว้
15	0.75	คัดเลือกไว้	32	1	คัดเลือกไว้
16	1	คัดเลือกไว้	33	1	คัดเลือกไว้
17	1	คัดเลือกไว้			

ตาราง 17 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู

ข้อ	IOC	การพิจารณา	ข้อ	IOC	การพิจารณา
1	1	คัดเลือกไว้	14	1	คัดเลือกไว้
2	0.75	คัดเลือกไว้	15	-0.25	คัดออก
3	1	คัดเลือกไว้	16	1	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้	17	1	คัดเลือกไว้
5	0.75	คัดเลือกไว้	18	1	คัดเลือกไว้
6	1	คัดเลือกไว้	19	0.75	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้	20	1	คัดเลือกไว้
8	1	คัดเลือกไว้	21	1	คัดเลือกไว้
9	0.5	คัดออก	22	1	คัดเลือกไว้
10	1	คัดเลือกไว้	23	1	คัดเลือกไว้
11	1	คัดเลือกไว้	24	1	คัดเลือกไว้
12	1	คัดเลือกไว้	25	1	คัดเลือกไว้
13	1	คัดเลือกไว้			

ตาราง 18 ค่าตัวนิความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต

ข้อ	IOC	การพิจารณา	ข้อ	IOC	การพิจารณา
1	0.75	คัดเลือกไว้	11	1	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้	12	1	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้	13	0.5	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้	14	1	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้	15	1	คัดเลือกไว้
6	1	คัดเลือกไว้	16	1	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้	17	0.75	คัดเลือกไว้
8	0.75	คัดเลือกไว้	18	1	คัดเลือกไว้
9	1	คัดเลือกไว้	19	1	คัดเลือกไว้
10	0.75	คัดเลือกไว้	20	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 19 ตัวนีอ่านจากจำแนก ( $r_{xy}$ ) ของแบบสอบถามค่านิยมการทำงาน 21 ด้าน

ข้อ	$r_{xy}$	การพิจารณา	ข้อ	$r_{xy}$	การพิจารณา
1	0.40	คัดเลือกไว้	28	0.56	คัดเลือกไว้
2	0.53	คัดเลือกไว้	29	0.60	คัดเลือกไว้
3	0.55	คัดเลือกไว้	30	0.62	คัดเลือกไว้
4	0.53	คัดเลือกไว้	31	0.58	คัดเลือกไว้
5	0.60	คัดเลือกไว้	32	0.66	คัดเลือกไว้
6	0.49	คัดเลือกไว้	33	0.64	คัดเลือกไว้
7	0.53	คัดเลือกไว้	34	0.55	คัดเลือกไว้
8	0.53	คัดเลือกไว้	35	0.54	คัดเลือกไว้
9	0.42	คัดเลือกไว้	36	0.46	คัดเลือกไว้
10	0.45	คัดเลือกไว้	37	0.62	คัดเลือกไว้
11	0.58	คัดเลือกไว้	38	0.63	คัดเลือกไว้
12	0.58	คัดเลือกไว้	39	0.64	คัดเลือกไว้
13	0.43	คัดเลือกไว้	40	0.68	คัดเลือกไว้
14	0.53	คัดเลือกไว้	41	0.54	คัดเลือกไว้
15	0.47	คัดเลือกไว้	42	0.41	คัดเลือกไว้
16	0.58	คัดเลือกไว้	43	0.67	คัดเลือกไว้
17	0.49	คัดเลือกไว้	44	0.47	คัดเลือกไว้
18	0.43	คัดเลือกไว้	45	0.61	คัดเลือกไว้
19	0.48	คัดเลือกไว้	46	0.47	คัดเลือกไว้
20	0.47	คัดเลือกไว้	47	0.64	คัดเลือกไว้
21	0.29	คัดเลือกไว้	48	0.65	คัดเลือกไว้
22	0.57	คัดเลือกไว้	49	0.67	คัดเลือกไว้
23	0.60	คัดเลือกไว้	50	0.72	คัดเลือกไว้
24	0.49	คัดเลือกไว้	51	0.65	คัดเลือกไว้
25	0.49	คัดเลือกไว้	52	0.49	คัดเลือกไว้
26	0.67	คัดเลือกไว้	53	0.74	คัดเลือกไว้
27	0.59	คัดเลือกไว้	54	0.49	คัดเลือกไว้

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	$r_{xy}$	การพิจารณา	ข้อ	$r_{xy}$	การพิจารณา
55	0.61	คัดเลือกไว้	81	0.53	คัดเลือกไว้
56	0.60	คัดเลือกไว้	82	0.53	คัดเลือกไว้
57	0.63	คัดเลือกไว้	83	0.44	คัดเลือกไว้
58	0.48	คัดเลือกไว้	84	0.60	คัดเลือกไว้
59	0.46	คัดเลือกไว้	85	0.69	คัดเลือกไว้
60	0.62	คัดเลือกไว้	86	0.64	คัดเลือกไว้
61	0.48	คัดเลือกไว้	87	0.68	คัดเลือกไว้
62	0.57	คัดเลือกไว้	88	0.73	คัดเลือกไว้
63	0.71	คัดเลือกไว้	89	0.60	คัดเลือกไว้
64	0.70	คัดเลือกไว้	90	0.57	คัดเลือกไว้
65	0.75	คัดเลือกไว้	91	0.67	คัดเลือกไว้
66	0.72	คัดเลือกไว้	92	0.71	คัดเลือกไว้
67	0.71	คัดเลือกไว้	93	0.61	คัดเลือกไว้
68	0.58	คัดเลือกไว้	94	0.63	คัดเลือกไว้
69	0.71	คัดเลือกไว้	95	0.57	คัดเลือกไว้
70	0.70	คัดเลือกไว้	96	0.55	คัดเลือกไว้
71	0.56	คัดเลือกไว้	97	0.45	คัดเลือกไว้
72	0.52	คัดเลือกไว้	98	0.57	คัดเลือกไว้
73	0.60	คัดเลือกไว้	99	0.55	คัดเลือกไว้
74	0.44	คัดเลือกไว้	100	0.52	คัดเลือกไว้
75	0.58	คัดเลือกไว้	101	0.65	คัดเลือกไว้
76	0.47	คัดเลือกไว้	102	0.66	คัดเลือกไว้
77	0.50	คัดเลือกไว้	103	0.69	คัดเลือกไว้
78	0.57	คัดเลือกไว้	104	0.65	คัดเลือกไว้
79	0.68	คัดเลือกไว้	105	0.66	คัดเลือกไว้
80	0.61	คัดเลือกไว้			

ตาราง 20 ตัวนี่ค่านายจำแนก ( $r_{xy}$ ) ของแบบสอบถามพุทธิกรรมการทำงาน

ข้อ	$r_{xy}$	การพิจารณา	ข้อ	$r_{xy}$	การพิจารณา
1	0.58	คัดเลือกไว้	17	0.70	คัดเลือกไว้
2	0.73	คัดเลือกไว้	18	0.63	คัดเลือกไว้
3	0.70	คัดเลือกไว้	19	0.66	คัดเลือกไว้
4	0.68	คัดเลือกไว้	20	0.20	คัดออก
5	0.67	คัดเลือกไว้	21	0.46	คัดเลือกไว้
6	0.43	คัดออก	22	0.26	คัดออก
7	0.65	คัดเลือกไว้	23	0.41	คัดเลือกไว้
8	0.72	คัดเลือกไว้	24	0.55	คัดเลือกไว้
9	0.72	คัดเลือกไว้	25	0.62	คัดเลือกไว้
10	0.71	คัดเลือกไว้	26	0.56	คัดเลือกไว้
11	0.51	คัดเลือกไว้	27	0.54	คัดเลือกไว้
12	0.57	คัดเลือกไว้	28	0.34	คัดเลือกไว้
13	0.16	คัดออก	29	0.15	คัดออก
14	0.10	คัดออก	30	0.13	คัดออก
15	0.34	คัดเลือกไว้	31	0.30	คัดเลือกไว้
16	0.42	คัดเลือกไว้	32	-0.03	คัดออก

ตาราง 21 ตัวนีอ่านจากจำแนก ( $r_{xy}$ ) ของแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู

ข้อ	$r_{xy}$	การพิจารณา	ข้อ	$r_{xy}$	การพิจารณา
1	0.16	คัดออก	13	0.58	คัดเลือกไว้
2	0.48	คัดเลือกไว้	14	0.48	คัดเลือกไว้
3	-0.08	คัดออก	15	0.06	คัดออก
4	0.17	คัดออก	16	0.32	คัดเลือกไว้
5	0.58	คัดเลือกไว้	17	0.17	คัดเลือกไว้
6	0.70	คัดเลือกไว้	18	0.48	คัดเลือกไว้
7	0.73	คัดเลือกไว้	19	0.66	คัดเลือกไว้
8	0.55	คัดเลือกไว้	20	0.71	คัดเลือกไว้
9	0.69	คัดเลือกไว้	21	0.69	คัดเลือกไว้
10	0.53	คัดเลือกไว้	22	0.44	คัดเลือกไว้
11	0.19	คัดออก	23	0.48	คัดเลือกไว้
12	0.52	คัดเลือกไว้			

ตาราง 22 ตัวนี่ข่านาจจำแนก ( $r_{xy}$ ) ของแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต

ข้อ	$r_{xy}$	การพิจารณา	ข้อ	$r_{xy}$	การพิจารณา
1	0.49	คัดออก	11	0.72	คัดเลือกไว้
2	0.66	คัดเลือกไว้	12	0.76	คัดออก
3	0.56	คัดเลือกไว้	13	0.62	คัดเลือกไว้
4	0.57	คัดเลือกไว้	14	0.65	คัดเลือกไว้
5	0.66	คัดเลือกไว้	15	0.74	คัดเลือกไว้
6	0.57	คัดออก	16	0.74	คัดเลือกไว้
7	0.69	คัดเลือกไว้	17	0.66	คัดออก
8	0.77	คัดเลือกไว้	18	0.67	คัดเลือกไว้
9	0.73	คัดเลือกไว้	19	0.75	คัดเลือกไว้
10	0.57	คัดออก	20	0.79	คัดเลือกไว้

ตาราง 23 ตัวนีอ่านจากจำแนก ( $\alpha_i$ ) ของแบบสอบถามค่านิยมการทำงานที่ใช้ในการวิจัย

ข้อ	$\alpha$	ข้อ	$\alpha$	ข้อ	$\alpha$	ข้อ	$\alpha$
1	0.78	28	1.81	55	1.98	82	1.64
2	1.70	29	2.41	56	1.13	83	1.26
3	2.00	30	1.72	57	1.54	84	1.62
4	1.82	31	1.19	58	1.46	85	2.10
5	2.16	32	1.84	59	1.31	86	1.14
6	0.77	33	2.19	60	1.73	87	1.59
7	1.35	34	2.22	61	1.06	88	1.43
8	1.37	35	2.09	62	1.17	89	1.52
9	2.06	36	1.18	63	1.48	90	1.81
10	2.09	37	1.24	64	0.94	91	0.99
11	0.84	38	1.50	65	1.39	92	1.30
12	1.14	39	1.28	66	1.07	93	0.97
13	1.28	40	1.97	67	1.29	94	1.54
14	1.69	41	0.98	68	1.08	95	1.85
15	1.77	42	1.14	69	2.01	96	1.16
16	0.90	43	1.75	70	2.13	97	0.79
17	1.27	44	1.28	71	0.81	98	1.26
18	1.21	45	1.62	72	0.97	99	1.30
19	1.74	46	0.91	73	1.12	100	1.59
20	2.44	47	1.01	74	1.33	101	1.02
21	0.97	48	0.86	75	1.16	102	1.60
22	1.52	49	1.48	76	1.54	103	2.14
23	1.73	50	1.75	77	1.35	104	1.82
24	1.45	51	1.38	78	1.24	105	1.62
25	2.12	52	1.23	79	1.86		
26	1.21	53	1.62	80	1.76		
27	1.80	54	1.29	81	1.10		

ตาราง 24 ตัวนีค่าจำแนก ( $\alpha_i$ ) ของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานที่ใช้ในการวิจัย

ข้อ	$\alpha$	ข้อ	$\alpha$
1	1.02	13	2.31
2	2.53	14	2.49
3	2.13	15	1.74
4	1.60	16	1.81
5	2.20	17	1.37
6	1.93	18	1.86
7	2.79	19	2.01
8	2.94	20	2.54
9	1.70	21	2.03
10	1.57	22	1.62
11	1.99	23	0.34
12	1.60	24	1.55

ตาราง 25 ดัชนีอำนาจจำแนก ( $\alpha_i$ ) ของแบบสอบถามเดคติดต่อวิชาชีพครูที่ใช้ในการวิจัย

ข้อ	$\alpha$	ข้อ	$\alpha$
1	1.55	10	1.56
2	1.78	11	0.80
3	2.21	12	0.84
4	3.48	13	1.56
5	1.17	14	2.30
6	2.10	15	2.51
7	2.23	16	2.23
8	1.46	17	1.40
9	2.16	18	1.22

ตาราง 26 ตัวนีค่าจำแนก ( $\alpha_i$ ) ของแบบทดสอบความพึงพอใจในชีวิตที่ใช้ในการวิจัย

ข้อ	$\alpha$	ข้อ	$\alpha$
1	2.48	9	2.36
2	2.81	10	2.30
3	2.87	11	2.44
4	2.33	12	2.39
5	2.47	13	2.30
6	3.13	14	2.73
7	2.41	15	2.96
8	2.34		

ภาคผนวก ค  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบส่วนภาระงานวิจัย ฉบับที่ 1

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นการถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคคลที่แสดงถึงความมีคุณค่า  
ความสำคัญต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของงานในวิชาชีพครู จำนวน  
105 ข้อ

2. แบบสอบถามนี้ไม่จำกัดเวลาในการตอบ ขอให้ท่านตอบตามความรู้สึกนึกคิดของท่าน  
จริง ๆ อย่าไปนึกถึงหลักวิชาการใด ๆ หรือข้อที่ควรปฏิบัติ แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดผิดหรือถูก  
เพราทุกคนมีความคิดเป็นของตัวเอง ดังนั้น โปรดตอบทุกข้อ ไม่ว่าจะดีหรือ坏

3. เพื่อความสบายใจของท่านในการตอบอย่างเต็ม ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลทั้งหลายที่  
ท่านตอบมาจะถือเป็นความลับเฉพาะบุคคล และการตอบนี้จะไม่มีผลกระทบใดๆ เหตุการณ์ที่การ  
งานของท่านแต่อย่างใด ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งผู้วิจัยจะเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณอย่างสูง  
นางสาว จุฑามาศ มูสิกิต  
นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## ตอนที่ 1

### คำชี้แจง

กรุณาเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

เพศ

ชาย

หญิง

ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งครุ.....ปี.....เดือน

## ตอนที่ 2

### คำชี้แจง

บุคคลโดยทั่วไปจะมีความต้องการในชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกันไป ท่านในฐานะที่เป็นครุได้ให้ความสำคัญต่องานและการทำงานของท่านเป็นอย่างไร ให้ท่านพิจารณาข้อความข้างล่างนี้ แล้วพิจารณาที่สาระของข้อความซึ่งตรงกับความคิดความรู้สึกลึก ๆ ที่แท้จริงของท่านเพียงไร หรือท่านเห็นว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใด ขอความกรุณาท่านทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ตรงกับระดับการให้ความสำคัญของท่าน

### ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความสำคัญ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
0	ในการทำงาน สิ่งที่มีความสำคัญต่อข้าพเจ้าได้แก่..... การใช้ความรู้และทักษะในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ		✓			
00	การมีผลงานชิ้นแสตนด์ให้เห็นถึง ความสามารถของฉัน				✓	

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความสำคัญ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	ในการทำงาน สิ่งที่มีความสำคัญต่อข้าพเจ้าได้แก่.....					
1	การใช้ความรู้และทักษะในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
2	การมีผลงานชิ้งแสดงให้เห็นถึงความสามารถของข้าพเจ้า					
3	งานที่ข้าพเจ้าทำจะต้องทำให้ชีวิตมีความก้าวหน้า					
4	การที่ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานที่ทำร่วมกัน					
5	การเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน					
6	การได้ค้นพบ พัฒนา หรือคิดสิงใหม่ ๆ ขึ้นมาในการทำงาน					
7	การได้พัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ					
8	การที่ความรู้และทักษะในการทำงานของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับ					
9	การได้ลองเลี่ยงทำงานบางงาน					
10	งานที่ทำมีรูปแบบการทำงานที่ต่างกันไปไม่ซ้ำๆ กัน					
11	งานที่ทำต้องทำให้ชีวิตมีสีสันมากขึ้น					
12	การได้ช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหาในการทำงาน					
13	งานที่ทำทำให้มีมาตรฐานการครองชีพที่ดูง					
14	งานที่ทำเป็นงานที่ข้าพเจ้าสามารถใช้ชีวิตให้เป็นไปตามความคิดของ ข้าพเจ้าได้					
15	งานที่ทำต้องมีเวลาว่างพอที่จะไปออกกำลังกายได้					
16	การได้มีส่วนร่วมทำสิ่งต่าง ๆ กับผู้อื่นในการทำงาน					
17	การมีเพื่อนในสถานที่ทำงาน					
18	การมีบริเวณพื้นที่และมีแสงสว่างที่เพียงพอสำหรับการทำงาน					
19	การมีสถานที่ทำงานที่ให้ความสงบทางจิตใจ					
20	งานที่ทำต้องเป็นงานที่ทำให้มีชีวิตที่สุขสนับสนุน					
21	การที่ข้าพเจ้าสามารถขอความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวจาก					
22	การมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงาน					
23	การได้รู้ว่าจะมีโอกาสได้แสดงผลงานที่เกิดจากความพยายามของ ข้าพเจ้า					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความสำคัญ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
24	ในการทำงาน สิ่งที่มีความสำคัญต่อข้าพเจ้าได้แก่..... งานที่ข้าพเจ้าทำจะต้องทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ อย่างรวดเร็ว					
25	การได้เป็นผู้นำในการทำงาน					
26	ความสามารถด้านใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง					
27	การได้สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ขึ้นมา					
28	การนำเสนอแนวคิดไปปฏิบัติในการทำงานจริง					
29	ความสำเร็จจากการทำงานของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับ					
30	การรู้ว่างานที่ทำมีความเสียงและทักษะการตัดสินใจ					
31	งานที่ทำในวันหนึ่ง ๆ จะต้องมีความหลากหลาย					
32	การมีความสุขกับงานที่ได้บรรจงทำอย่างประณีต					
33	การได้ทำงานที่ช่วยทำให้โลกเรา净					
34	งานที่ทำต้องให้รายได้ที่ดี					
35	งานที่ทำ เป็นงานที่สามารถใช้ชีวิตตามวิถีทางที่ข้าพเจ้าพอใจ					
36	การมีเวลาว่างจากการทำงานเพื่อเล่นกีฬาและทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับสุขภาพ					
37	การทำงานเป็นทีมแทนที่จะทำงานคนเดียว					
38	การได้ทำสิ่งต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกับคนที่ข้าพเจ้าชื่นชอบ					
39	การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ถูกสุขลักษณะ ( เช่น ห้องที่สะอาด ) ใน ที่ทำงาน					
40	งานที่ข้าพเจ้าทำต้องเป็นงานที่ให้ความสุขกับข้าพเจ้า					
41	การไม่ถูกต้านทานในการทำงาน					
42	งานที่ทำเป็นงานที่ผู้ร่วมงานสามารถพึงพาข้าพเจ้าได้ แม้ว่าจะเป็น เชื้อส่วนตัวก็ตาม					
43	การได้ทำงานที่ข้าพเจ้าได้พัฒนาความสามารถของตนเอง					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความสำคัญ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	ในการทำงาน สิ่งที่มีความสำคัญต่อข้าพเจ้าได้แก่.....					
44	งานของข้าพเจ้าต้องเป็นงานที่อยู่ในมาตรฐานระดับสูง					
45	งานที่ข้าพเจ้าทำเปิดโอกาสให้สามารถเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานได้					
46	การได้เป็นผู้ที่มีอำนาจในการจัดการกับการทำงาน					
47	การมีคิสระในการเดือกวิธีทำงานตัวย遁เอง					
48	การมีโอกาสนำความคิดใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในการทำงาน					
49	การได้ค้นหาวิธีการทำงานจนเป็นที่พอใจ					
50	ผลงานที่ทำสำเร็จให้ข้าพเจ้าได้รับการยกย่อง					
51	การได้ทำงานที่ยาก ถ้าหากว่ามันเป็นงานที่น่าสนใจ					
52	การได้เปลี่ยนลักษณะการทำงานบ่อย ๆ					
53	การได้รับความสนใจในความประณีตของงานที่ข้าพเจ้าทำ					
54	การได้ช่วยเหลือผู้ร่วมงานแก้ไขปัญหาส่วนตัว					
55	งานที่ต้องมีความมั่นคงและได้รับการยอมรับ					
56	ข้าพเจ้าได้ทำงานที่ข้าพเจ้าอยากทำ เมื่อต้องการจะทำ					
57	งานที่ต้องมีการเคลื่อนไหวอิริยาบถ					
58	การมีคนอื่น ๆ ร่วมทำงานอยู่ด้วยขณะที่ข้าพเจ้าทำงาน					
59	สามารถพูดคุยกับคนที่ข้าพเจ้าพอใจในขณะที่ทำงานได้					
60	การมีสถานที่ทำงานที่จัดให้มีสภาพอากาศเหมาะสมกับการทำงาน					
61	การทำงานในสถานที่ที่ไม่มีการขัดแย้งและนิ่นthalibหลัง					
62	งานที่ต้องมีวันหยุดพักผ่อนเพียงพอ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องใด ๆ					
63	การให้ความช่วยเหลือกับผู้ที่ทำงานด้วยกัน					
64	การได้ทำงานที่ข้าพเจ้ามีความสามารถทำได้ดี					
65	การมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ					
66	การได้วางอนาคตในการทำงานจะมีความเจริญรุ่งเรือง					
67	การเป็นที่รับรู้ว่าข้าพเจ้าเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานของข้าพเจ้า					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความสำคัญ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	ในการทำงาน สิ่งที่มีความสำคัญต่อข้าพเจ้าได้แก่.....					
68	การได้เป็นผู้ควบคุมตนเองในการทำงาน					
69	การคิดทำหรือคิดสร้างผลงานใหม่ ๆ					
70	การได้เพิ่มคุณค่าในการทำงานให้กับชีวิตข้าพเจ้า					
71	การมีอำนาจและชื่อเสียงที่ได้มาจากการทำงาน					
72	การเลี้ยงอย่างมีเหตุผลในการทำงาน					
73	การที่ข้าพเจ้าสามารถไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันได้					
74	งานที่ข้าพเจ้าทำ ต้องเป็นงานที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าของ ความงาม					
75	การได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ได้ช่วยเหลือสาธารณะ					
76	งานที่ทำต้องมีผลกระทบแทนที่ดีนอกเหนือจากเงินเดือน					
77	การได้ทำงานตามวิธีของข้าพเจ้าเอง					
78	การมีเวลาว่างจากการทำงานเพื่อเดินทางกำลังกาย					
79	การได้ช่วยให้เพื่อนสนุกกับการทำงานและมีความสัมพันธ์อันดี ต่อกันในการทำงาน					
80	การได้ทำงานในสถานที่ที่ทุกคนเป็นมิตรกัน					
81	การจัดที่ทำงานที่เป็นระเบียบและลงตัวอย่างดี					
82	การมีเวลาว่างจากการทำงานเพื่อทำจิตใจให้สงบ					
83	งานที่ทำต้องมีช่วงเวลาสำหรับทำการกิจส่วนตัว					
84	การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ที่ทำงานด้วยกัน					
85	การได้ใช้ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
86	งานที่ข้าพเจ้าทำจะต้องทำให้ได้มีคุณภาพ					
87	การได้คิดถึงเรื่องความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน					
88	การได้มีส่วนในการตัดสินใจให้ผู้ทำงานร่วมกันปฏิบัติ					
89	การมีอิสระจากความคิดของผู้อื่นในการทำงาน					
90	การได้ทดลองทำงานหลาย ๆ วิธี					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความสำคัญ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	ในการทำงาน สิ่งที่มีความสำคัญต่อข้าพเจ้าได้แก่.....					
91	การรู้ด้วข้าพเจ้ามีพัฒนาการในการทำงานที่ดีขึ้น					
92	การได้รับการยอมรับที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่ของงาน					
93	งานที่ทำเป็นการใช้ชีวิตด้วยความตื่นเต้นและท้าทาย					
94	การได้ติดต่อทำงานกับบุคคลที่หลากหลาย					
95	การใช้ความตระหนักเป็นพิเศษเพื่อให้งานที่ทำมีความประณีตสวยงาม					
96	การได้รับรู้ว่าการทำงานของข้าพเจ้ามีประโยชน์ต่อผู้อื่น					
97	การมีสวัสดิการการทำงานในเรื่องบ้านพักที่ดีและสะดวกสบาย					
98	งานที่ทำต้องเป็นการพัฒนาวิธีการดำเนินชีวิต					
99	งานที่ทำเป็นการใช้กำลังกายซึ่งได้เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา					
100	งานที่ทำเป็นงานที่สามารถพูดคุยกับคนที่ข้าพเจ้าชอบได้					
101	การมีเครื่องเข้าข่ายและมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนในสถานที่ทำงาน					
102	การมีสถานที่ที่สะดวกสบายต่อการทำงาน					
103	งานที่ข้าพเจ้าทำต้องเป็นงานที่ทำให้ชีวิตมีความสงบและมีความสุข					
104	งานที่ทำเป็นงานที่ข้าพเจ้าสามารถหาความสุขสนับสนุนให้กับชีวิตได้ง่าย ๆ					
105	การได้ร่วมแบ่งปันความเสียใจและความสุขกับผู้ร่วมงาน					

## แบบส่วนบ้านภาษาเบنجาย ฉบับที่ 2

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 เป็นการถามเกี่ยวกับภาระทำงานหรือกิจยาการที่แสดงออกในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง จำนวน 24 ข้อ
- ตอนที่ 2 เป็นการถามเกี่ยวกับความเข้าใจ ความคิดเห็น อารมณ์ ความรู้สึก ที่มีต่อวิชาชีพครู จำนวน 18 ข้อ
- ตอนที่ 3 เป็นการถามความรู้สึกเกี่ยวกับชีวิตตนของต่อสภาพที่เป็นอยู่โดยรวม จำนวน 15 ข้อ
- ตอนที่ 4 เป็นการให้กำหนดตำแหน่งของงานในวงกลมของกิจกรรมทั้งหมดในชีวิต

2. แบบสอบถามนี้ไม่จำกัดเวลาในการตอบ ขอให้ท่านตอบตามความรู้สึกนึงก็คิดของท่านจริง ๆ อย่าไปนึกถึงหลักวิชาการใด ๆ หรือข้อที่ควรปฏิบัติ แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดผิดหรือถูก เพราะทุกคนมีความคิดเป็นของตัวเอง ดังนั้น โปรดตอบทุกข้อ ไม่วันข้อใดข้อหนึ่ง

3. เพื่อความสนับสนุนของท่านในการตอบอย่างเสรี ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลทั้งหลายที่ท่านตอบมาจะถือเป็นความลับเฉพาะบุคคล และการตอบนี้จะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งผู้วิจัยจะเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นางสาว จุฑามาศ มุสิกิต

นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## ตอบที่ 1

### คำชี้แจง

บุคคลจะมีหน้าที่ในการทำงานที่แยกต่างกัน ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงานก็จะต่างกันไปด้วย ในฐานะที่ท่านประกอบวิชาชีพครู การทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ทั้งที่เป็นงานประจำ และเป็นงานพิเศษ ท่านได้ปฏิบัติงานเป็นอย่างไร กรุณาระบุเครื่องหมายถูก (✓)ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียว

### ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
0.	หากพอมีเวลาว่างข้าพเจ้าจะค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เมื่อ			✓		
00.	ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด		✓			

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
1	ข้าพเจ้ายังคงทำงาน แม้ว่าจะเป็นวันหยุด					
2	ข้าพเจ้าตั้งใจและทุ่มเทให้กับการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
3	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างครบทั่ว					
4	เมื่อผู้ร่วมงานมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ข้าพเจ้าจะช่วยให้คำปรึกษาและให้กำลังใจ					
5	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้ามุ่งแก้ไขปรับปรุงมากกว่าการวิจารณ์					
6	การทำงานของข้าพเจ้ามีความผิดพลาดน้อยครั้งมาก เนื่องจากได้วางแผนการทำงานไว้เป็นอย่างดี					
7	ข้าพเจ้าทำงานด้วยความกระตือรือร้นและกระฉับกระเฉงตลอดเวลา					
8	แม้งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายจะยากลำบากเพียงไร ข้าพเจ้าก็พยายามงานนั้นประสบความสำเร็จ					
9	ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด					
10	เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ ข้าพเจ้าจะเสนอตัวเข้าช่วยเหลือผู้ร่วมงานคนอื่น					
11	หากมีเวลาว่าง ข้าพเจ้าจะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ใน การพัฒนางานเสมอ					
12	แม้ว่าจะมีงานมากเท่าใดก็ตาม ข้าพเจ้าไม่เคยบ่น					
13	ข้าพเจ้ามีใจดีขออยู่กับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำจนกว่าจะเสร็จ แม้ว่างานนั้นจะเป็นสิ่งที่น่าเบื่อก็ตาม					
14	ข้าพเจ้าติดตามและรับผิดชอบงานที่ค้างค้าง งานงานเสร็จสมบูรณ์					
15	ข้าพเจ้าให้ความเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานทุกคน					
16	ข้าพเจ้ายินดีรับการวิพากษ์วิจารณ์ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานจากผู้อื่น					
17	ข้าพเจ้ารับอาสาที่จะทำงานบางอย่างแม้ว่าคนอื่น ๆ จะเกี่ยงกัน					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
18	เมื่อทำงานผิดพลาด ข้าพเจ้าจะเล่าประสบการณ์นั้นให้แก่ผู้ร่วมงาน เพื่อป้องกันการทำผิดซ้ำซ้อน					
19	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานทุกฝ่าย					
20	ไม่เพียงแต่จะทำงานให้สำเร็จเท่านั้น แต่ข้าพเจ้ายังคงอยู่ตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองด้วย					
21	ในทุกภาคเรียนข้าพเจ้าได้วางแผนการทำงาน ชี้งัดคล่องกับแผนงานของโรงเรียน					
22	ถ้ามีเวลาว่างจากงานสอน ข้าพเจ้ามักขวนขวยทำงานอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน					
23	มีอยู่บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานอะไรอย่างหนึ่ง แต่ทำไปไม่นานนักข้าพเจ้าก็เกิดความเบื่อหน่ายและมักหยุดทำในที่สุด					
24	ข้าพเจ้าได้ฝึกฝนตนเอง ด้วยการอาสาเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ เพื่อให้เกิดความชำนาญในงานที่ทำ					

## ตอบที่ 2

### คำชี้แจง

บุคคลโดยทั่วไปมีความรู้สึกหรือความคิดเห็นต่ออาชีพของตนแตกต่างกันไป ในฐานะที่ท่านประกอบวิชาชีพครู ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับสาระของข้อความข้างล่างนี้ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพครู กรุณารายงานด้วยเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

### ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยเล็กน้อย	ไม่เห็นด้วย
0	งานสอนเป็นกิจวัตรประจำวันที่น่าเบื่อหน่าย		✓			
00	วิชาชีพครุนำความสำเร็จมาสู่ชีวิตของข้าพเจ้า			✓		

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย เล็กน้อย	ไม่เห็น ด้วย
1	การประกอบวิชาชีพครุทำให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ทຽดโกรน					
2	งานสอนเป็นกิจวัตรประจำวันที่น่าเบื่อหน่าย					
3	ข้าพเจ้ามองอนาคตในการประกอบวิชาชีพครุด้วยความหวัง					
4	ข้าพเจ้ารู้สึกว่า ตนเองตัดสินใจผิดพลาดที่เลือกประกอบวิชาชีพครุ					
5	ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกกับการสอนนักเรียน					
6	วิชาชีพครุนำความสำเร็จมาสู่ชีวิตของข้าพเจ้า					
7	ข้าพเจ้าตั้งใจจะลาออกจาก การประกอบวิชาชีพครุ หากมีงานอื่นที่ดีกว่า					
8	การประกอบวิชาชีพครุทำให้ข้าพเจ้ามีชีวิตที่มั่นคง					
9	ถ้ามีเงินทองมากพอที่จะอยู่ได้อย่างสบาย ไม่มีใครคิดที่จะมาประกอบวิชาชีพครุ					
10	งานในวิชาชีพครุ เป็นงานที่ทำให้เกิดความเครียด					
11	เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นแล้ว วิชาชีพครุเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติพอกัน					
12	ไม่ว่าใคร ก็สามารถมาทำงานในวิชาชีพครุได้					
13	ข้าพเจ้าสามารถสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพครุให้ตัวเองได้ตลอดเวลา					
14	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามากขึ้น เมื่อได้ประกอบวิชาชีพครุ					
15	ข้าพเจ้ารู้สึกอบอุ่นและสนับสนุนกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพครุ					
16	ข้าพเจ้ายินดีที่จะบอกผู้อื่นด้วยความภาคภูมิใจว่า ข้าพเจ้าประกอบวิชาชีพครุ					
17	ข้าพเจ้ารู้สึกหนุนหนิงดีที่ต้องเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติงานในวิชาชีพครุ					
18	การประกอบวิชาชีพครุ ทำให้ข้าพเจ้ามีความตื่นตัวทางวิชาการอยู่เสมอ					

## ตอนที่ 3

### คำศัพด์เจง

ท่านมีความรู้สึกอย่างไรกับชีวิตของท่านในภาพรวม ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ถึง ปัจจุบัน โปรดบรรยายความรู้สึกของท่านโดยทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่เป็นระดับความรู้สึกของท่านเพียงหนึ่งช่อง ในแต่ละคู่ของคำ

### ตัวอย่างแบบสอบถาม

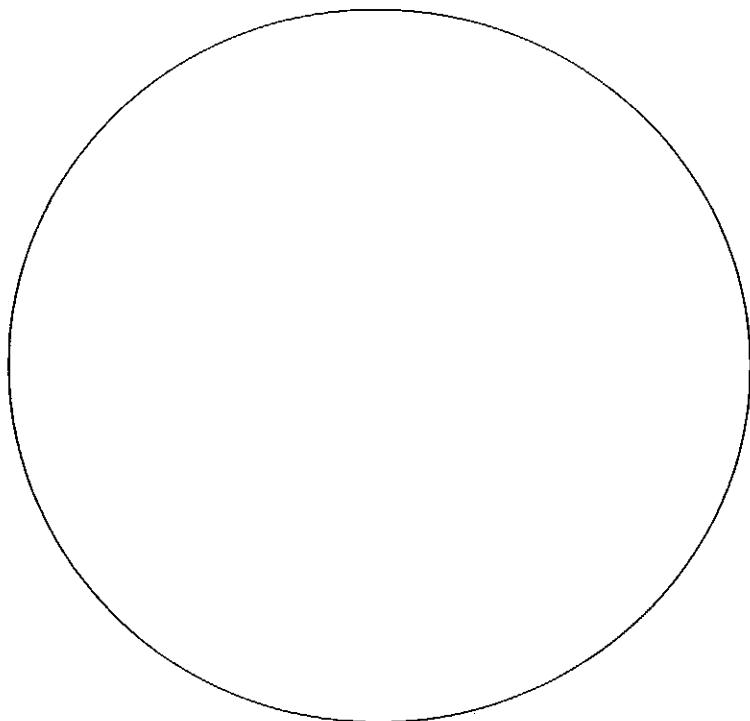
0. ห้อแท้	—	—	—	—	—	✓	—	มีความหวัง
00. กังวลใจ	—	✓	—	—	—	—	—	สบายใจ

1. สื้นหวัง	—	—	—	—	—	—	—	สมหวัง
2. 爽	—	—	—	—	—	—	—	ทุกษ
3. สนุกสนาน	—	—	—	—	—	—	—	เบิกหน่าย
4. มีค่า	—	—	—	—	—	—	—	มีค่า
5. ล้มเหลว	—	—	—	—	—	—	—	สำเร็จ
6. อบอุ่น	—	—	—	—	—	—	—	อ้างว้าง
7. เป็นที่ยอมรับ	—	—	—	—	—	—	—	ถูกปฏิเสธ
8. อิสระ	—	—	—	—	—	—	—	ถูกจำกัด
9. สงบ	—	—	—	—	—	—	—	วุ่นวาย
10. ผ่อนคลาย	—	—	—	—	—	—	—	เครียด
11. มีเกียรติ	—	—	—	—	—	—	—	ถูกเนี้ยบหมาม
12. เหนื่อยอ่อน	—	—	—	—	—	—	—	สดชื่น
13. ห้อแท้	—	—	—	—	—	—	—	อึ้งเหิม
14. สบาย	—	—	—	—	—	—	—	ลำบาก
15. มีโอกาสในสิ่งที่ดี	—	—	—	—	—	—	—	ขาดโอกาสในสิ่งที่ดี

## ตอนที่ 4

### คำชี้แจง

เมื่อวงกลมที่กำหนดให้เป็นทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตทั้งหมดของท่าน ท่านจะกำหนดให้  
งานอยู่ในส่วนใดของวงกลม กรุณาระบุเครื่องหมาย • (จุด) ลงในวงกลมที่กำหนดให้  
เพียงจุดเดียว



ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาว茱ฑามาศ มูตีเกิด
วันเดือนปีเกิด	25 ธันวาคม 2518
สถานที่เกิด	อำเภอเวียงสะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	484/31 หมู่ 4 ตำบลบ้านส่อง อำเภอเวียงสะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84190
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	อาจารย์ 1 ระดับ 4
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนสุราษฎร์ธานี 2 ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
<b>ประวัติการศึกษา</b>	
พ.ศ. 2548	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกการวิจัยและ สถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยครินทร์กรุงโรม
พ.ศ. 2540	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา
พ.ศ. 2537	โปรแกรมวิชาคณิตศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสุราษฎร์ธานี อําเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี