

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของ  
ข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

Factors Affecting on Task Adjustment of Teachers  
in Satuk District, Under Buriram Educational Service  
Area Office 4 , Buriram Province.

★ มนัสวี วัชรวิศิษฐ์<sup>1</sup>

รองศาสตราจารย์เวณิ กริทอง<sup>2</sup>

ดร. พาสนา จุลรัตน์.<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก  
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยที่ศึกษา  
แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ  
บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ลักษณะมุ่งอนาคตและความศรัทธาต่อ  
วิชาชีพครู ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจของ  
ครอบครัวและสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกใน  
ครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะ  
ทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับ  
ผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน  
และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2549 จำนวน 298 คน เป็นข้าราชการครูชาย 128 คน และข้าราชการครูหญิง 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

### ผลการศึกษา พบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 11 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : หญิง ( $X_2$ ) อายุ ( $X_3$ ) ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ( $X_4$ ) บุคลิกภาพ ( $X_5$ ) ลักษณะมุ่งอนาคต ( $X_7$ ) ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู ( $X_8$ ) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ( $X_9$ ) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ( $X_{10}$ ) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา ( $X_{11}$ ) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน ( $X_{12}$ ) และ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ( $X_{13}$ )

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ชาย ( $X_1$ ) และสุขภาพจิต ( $X_6$ )

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ( $X_{13}$ ) ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู ( $X_8$ ) สุขภาพจิต ( $X_6$ ) อายุ ( $X_3$ ) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน ( $X_{12}$ ) และลักษณะมุ่งอนาคต ( $X_7$ ) และปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 58.10

4. สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ มีดังนี้

4.1 สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = -.002 + .404 X_{13} + .187 X_8 - .168 X_6 + .113 X_3 + .007 X_{12} + .005 X_7$$

4.2 สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .388 X_{13} + .176 X_8 - .169 X_6 + .131 X_3 + .128 X_{12} + .112 X_7$$

### ABSTRACT

The purposes of this research were to study the factors affecting on task adjustment of teachers in Satuk district, Under Buriram Educational Service Area Office 4 ,Buriram Province. The factors were divided into 3 dimensions , first of them was personal factor : gender, age, personality, mental health, future oriented and faith of professional teacher, second of them was family factor : economic level and interpersonal relationship between teachers and their family membership and third of them was task environment factor : physical task environment, interpersonal relationship between teachers and their supervisor, interpersonal relationship between teachers and their colleague and interpersonal relationship between teachers and their students.

The 298 samples : 128 males and 170 females were the teachers in Satuk District , Buriram Province. in academic year 2006. The

instrument was questionnaires of factors affecting on task adjustment of teachers. The data was analyzed by The Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows :

1. There were significantly positive correlation among task adjustment of teachers in Satuk District , Buriram Province and 11 factors : gender : female ( $X_2$ ) , age ( $X_3$ ) , economic level ( $X_4$ ) ,personality ( $X_5$ ), future oriented ( $X_7$ ) , faith of professional teacher (  $X_8$ ), interpersonal relationship between teachers and their family membership ( $X_9$ ), physical task environment ( $X_{10}$ ), interpersonal relationship between teachers and their supervisor ( $X_{11}$ ), interpersonal relationship between teachers and their colleague ( $X_{12}$ ) and interpersonal relationship between teachers and their students ( $X_{13}$ ) at .01 level .

2. There were significantly negative correlation among task adjustment of teachers in Satuk District , Buriram Province and 2 factors : gender : male ( $X_1$ ) and mental health ( $X_6$ ) at .01 level .

3. There were 6 factors got significantly affected on task adjustment of teachers in Satuk District , Buriram Province at .01 level, ranking from the most affecters to the least affecters were as follows : interpersonal relationship between teachers and their students ( $X_{13}$ ), faith of professional teacher (  $X_8$ ), mental health ( $X_6$ ) ,age ( $X_3$ ) , interpersonal relationship between teachers and their colleague ( $X_{12}$ ) and future oriented ( $X_7$ ).These 6 factors could predicted task adjustment of teachers about percentage of 58.10.

4. The predicted equation of task adjustment of teachers in Stuk District , Buriram Province at .01 level were as follows :

4.1 In terms of raw scores were :

$$\hat{Y} = -.002 + .404 X_{13} + .187 X_8 - .168 X_6 + .113 X_3 + .007 X_{12} + .005 X_7$$

4.2 In terms of standard scores were :

$$Z = .388 X_{13} + .176 X_8 - .169 X_6 + .131 X_3 + .128 X_{12} + .112 X_7$$

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2542 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544 : 3) ทำให้องค์กรศึกษาของไทยเกิดการตื่นตัวเป็นอย่างมาก เพราะการศึกษานั้นมีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศเป็นอย่างมาก ดังที่ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ได้ให้นิยามของ "การศึกษา" ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตตน สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีสันติสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของประเทศ (วิไล ตั้งจิตสมคิด. 2544 : 6)

ครูเป็นบุคลากรที่เป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาของชาติ เป็นผู้ทำหน้าที่ให้การศึกษาอบรมกับเยาวชนและพลเมืองทั่วไป เป็นผู้ชี้แนะทางการศึกษาเล่าเรียน เพื่อให้เยาวชนของชาติได้เติบโตเป็นพลเมืองดีของประเทศ (อังคณา สายยศ. 2540 : 1) ดังพระราชโอรสของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่สวนอัมพร วันพุธที่ 18 พฤษภาคม 2526 ความตอนหนึ่งว่า.....

"... อาชีพครูถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญมั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้น จะต้องพัฒนาคนซึ่งได้แก่เยาวชนของชาติเสียก่อนเพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้าน จึงสามารถ

ช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้ ..." (ยนต์ ชุ่มจิต. 2534 : 47)

ในอดีตมีคำกล่าวที่แสดงถึงการให้ความเคารพยกย่องครูมากมาย เช่น ครูคือปูชนียบุคคล ครูคือผู้สร้างโลก ครูคือแม่พิมพ์ของชาติ ล้วนแล้วแต่เป็นคำที่แสดงถึงความศรัทธาที่มีต่อครูได้เป็นอย่างดี หรือคำกล่าวที่ว่า ครูคือผู้แจวเรือจ้าง นั้นก็เป็นคำที่บอกให้ทราบว่า อาชีพครูนั้นเป็นอาชีพที่ไม่ก่อให้เกิดความร่ำรวย ฉะนั้นครูต้องมีความพอใจในความเป็นอยู่อย่างสมถะ อย่างวันไหนต่อลาภยศ ความสะดวกสบาย พึงรักและศรัทธาต่ออาชีพที่ต้องช่วยผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ (ลัดดา เสนาวงษ์. 2532 : 33)

แต่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ทำให้ภาระหน้าที่ของครูเปลี่ยนไปจากอดีต ครูมีภาระงานตามที่กำหนดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู รวม 5 ประการดังนี้

1) งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การให้การศึกษา การอบรม การปกครองดูแล การให้คำปรึกษาและการแนะแนวการศึกษา การแนะแนวอาชีพและปัญหาต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา

2) งานบริการแก่สังคม ในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ การทำนุบำรุงเสริมสร้างศิลปวัฒนธรรม

3) งานเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ 4) งานด้านการสนเทศ วัตถุประสงค์ ประเมินผล เสนอแนะการปรับปรุงหลักสูตร เปรียบเทียบเอกสารทางวิชาการ การใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษา และ 5) งานด้านการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า ภาระงานของครูนั้น อาจกล่าวได้ว่าครอบคลุมกว้างไกล (วิไล ตั้งจิตสมคิด. 2544 : 83)

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการครูคนหนึ่ง ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ และได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพครูมาเป็นเวลา 7 ปี ทำให้ทราบว่าครูในยุคปฏิรูปการศึกษามีปัญหาและภาระหน้าที่การงานเพิ่มขึ้นจากในอดีตอย่างมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจปัญหาเบื้องต้น เพื่อศึกษาว่า ครูมีปัญหาหรือไม่ ถ้ามีคือปัญหาใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครู โดยให้ข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จำนวน 50 คน ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 2 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

คำถามข้อที่ 1 ถามว่า ขณะที่ท่านปฏิบัติงาน ท่านมีปัญหาหรือไม่ ถ้ามีคือปัญหาใด

คำตอบที่ข้าราชการครูตอบมากที่สุด คือ ปัญหาด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ได้แก่ บุคลากรขาดความสามัคคี มีการเกี่ยงกันเรื่องการทำงาน แบ่งพรรคแบ่งพวก และความคิดเห็นขัดแย้งกัน ปัญหาด้านการเงิน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ได้แก่ เงินเดือนเหลือน้อย รายจ่ายมากกว่ารายได้ และค่าครองชีพสูง ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ได้แก่ ทำงานหลายอย่างหลายตำแหน่ง งานที่มอบหมายให้ทำมีมากเกินไป ต้องรับผิดชอบงานประจำที่มากอยู่แล้ว การแบ่งงานและหน้าที่รับผิดชอบไม่ชัดเจน และการบริหารงานไม่เป็นไปตามระบบ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ปัญหาด้านความประพฤติของนักเรียน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ได้แก่ นักเรียนไม่ตั้งใจเรียน ขาดความกระตือรือร้นในการเรียน เรียนอ่อน อ่านหนังสือไม่ออก และขาดวินัย ปัญหาด้านงบประมาณ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ได้แก่ งบประมาณไม่เพียงพอ ขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย ปัญหาด้านสุขภาพ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ได้แก่ ร่างกายไม่แข็งแรง และสุขภาพไม่ดี

คำถามข้อที่ 2 ถามว่า ปัญหาในข้อ 1 ท่านคิดว่าเกิดจากสาเหตุใดบ้าง คำตอบของข้าราชการครูมีดังต่อไปนี้ ปัญหาด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเกิดจากวัยที่แตกต่างกันของเพื่อนร่วมงานประสบการณ์ต่างกัน และความคิดเห็นแตกต่างกัน ปัญหาด้านการเงิน เกิดจากเงินเดือนน้อย น้ำมันแพง สินค้าขึ้นราคา ใช้จ่ายไม่ระมัดระวัง ไม่วางแผนการใช้จ่ายเงิน ต้องอุปการะเลี้ยงดูบุพการี และญาติพี่น้อง ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน เกิดจากการแบ่งงานพิเศษให้บุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบไม่เท่ากัน ขาดการวางแผนและประสานงานที่ดี และขาดความร่วมมือในการพัฒนางาน ปัญหาด้านความประพฤติของนักเรียน เกิดจากปัญหาความพร้อมของนักเรียนไม่เหมือนกัน พื้นฐานทางครอบครัวไม่เหมือนกัน เด็กมีอคติกับวิชาที่สอน นักเรียนขาดความรับผิดชอบ และขาดความพยายามที่จะใฝ่รู้ใฝ่เรียน ปัญหาด้านงบประมาณ เกิดจากขาดการ

สนับสนุนจากทางโรงเรียน ปัญหาด้านสุขภาพ เกิดจากมีโรคประจำตัว และอายุมากขึ้น

จากผลการสำรวจปัญหาดังกล่าวข้างต้นพบว่าข้าราชการครู อำเภอสตึก น่าจะมีปัญหาการปรับตัวในการทำงาน เพราะจากข้อมูลที่ตอบแบบสอบถามนั้น แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูมีปัญหาต่าง ๆ มากมายที่จะต้องปรับตัว ได้แก่ ปัญหาสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ปัญหาการเงิน ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน ปัญหาความประพฤติของนักเรียน ปัญหางบประมาณและปัญหาสุขภาพ ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการปรับตัวในการทำงานทั้งสิ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

#### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

#### สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์

#### วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2549 จำนวน 896 คน เป็นข้าราชการครูชาย 385 คน และข้าราชการครูหญิง 511 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2549 จำนวน 298 คน เป็นข้าราชการครูชาย 128 คน และข้าราชการครูหญิง 170 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane.1967 : 886-887) โดยใช้ขนาดโรงเรียนระดับชั้นและเพศเป็นชั้น (Strata)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 11 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ และฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.121 – 6.417 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8361

**ตอนที่ 3** แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60)

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.091 – 10.590 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8952

**ตอนที่ 5** แบบสอบถามความศรัทธาต่อวิชาชีพครู เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่า  $t$  อยู่ระหว่าง 2.428 - 8.714 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9469

**ตอนที่ 6** แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ มีค่า  $t$  อยู่ระหว่าง 3.412 - 12.06 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9320

**ตอนที่ 7** แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ มีค่า  $t$  อยู่ระหว่าง 2.448 - 7.370 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8253

**ตอนที่ 8** แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 19 ข้อ มีค่า  $t$  อยู่ระหว่าง 2.468 - 12.320 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9560

**ตอนที่ 9** แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ มีค่า  $t$  อยู่ระหว่าง 4.461 - 8.839 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9350

**ตอนที่ 10** แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ มีค่า  $t$  อยู่ระหว่าง 3.167 - 13.780 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9569

**ตอนที่ 11** แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ มีค่า  $t$  อยู่ระหว่าง 2.866 - 7.716 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9045

## ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดนูริรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 11 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : หญิง ( $X_2$ ) อายุ ( $X_3$ ) ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ( $X_4$ ) บุคลิกภาพ ( $X_5$ ) ลักษณะมุ่งอนาคต ( $X_7$ ) ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู ( $X_8$ ) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ( $X_9$ ) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ( $X_{10}$ ) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา ( $X_{11}$ ) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน ( $X_{12}$ ) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ( $X_{13}$ )

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดนูริรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ชาย ( $X_1$ ) และสุขภาพจิต ( $X_6$ )

3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดนูริรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ( $X_{13}$ ) ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู ( $X_8$ ) สุขภาพจิต ( $X_6$ ) อายุ ( $X_3$ ) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน ( $X_{12}$ ) และลักษณะมุ่งอนาคต ( $X_7$ ) และปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดนูริรัมย์ ได้ร้อยละ 58.10

4. สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดนูริรัมย์ มีดังนี้

4.1 สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดนูริรัมย์ ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = -0.002 + .404 X_{13} + .187 X_8 - .168 X_6 + .113 X_3 + .007 X_{12} + .005 X_7$$

$\hat{Y}$  = -.002(ค่าคงที่ของการพยากรณ์) + .404  $X_{13}$ (สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน) + .187  $X_8$ (ความศรัทธาต่อวิชาชีพอครู) - .168  $X_6$ (สุขภาพจิต) + .113  $X_3$ (อายุ) + .007  $X_{12}$ (สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน) + .005  $X_7$ (ลักษณะมุ่งอนาคต)

4.2 สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดนูริรัมย์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .388 X_{13} + .176 X_8 - .169 X_6 + .131 X_3 + .128 X_{12} + .112 X_7$$

$Z = .388 X_{13}$ (สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน) + .176  $X_8$ (ความศรัทธาต่อวิชาชีพอครู) - .169  $X_6$ (สุขภาพจิต) + .131  $X_3$ (อายุ) + .128  $X_{12}$ (สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน) + .112  $X_7$ (ลักษณะมุ่งอนาคต)

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของ ข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดนูริรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 11 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ข้าราชการครูหญิง ( $X_2$ ) อายุ ( $X_3$ ) ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ( $X_4$ ) บุคลิกภาพ ( $X_5$ ) ลักษณะมุ่งอนาคต ( $X_7$ ) ความศรัทธาต่อวิชาชีพอครู ( $X_8$ ) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ( $X_9$ ) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ( $X_{10}$ ) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา ( $X_{11}$ ) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน ( $X_{12}$ ) และ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ( $X_{13}$ ) อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 เพศ : ข้าราชการครูหญิง ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดนูริรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูเพศหญิง มีการปรับตัวในการทำงานดีทั้งนี้เพราะข้าราชการครู

เพศหญิง มีพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งเสริมการปรับตัวในการทำงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานดี มีความละเอียดอ่อนในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสุขุมเยือกเย็น มีความมั่นใจในตนเองสูง มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ข้าราชการครูเพศหญิงมีการปรับตัวในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแคสเนอร์ และอุลล์แมน (ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ. 2532 : 59 ; อ้างอิงจาก Krasner ; & Ullman. 1974) ที่กล่าวว่า เพศเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ แตกต่างกันไป เช่น ในด้านการปฏิบัติงาน แม้ว่าในปัจจุบัน ความแตกต่างในแง่ความสามารถในการทำงานระหว่างเพศจะลดน้อยลงทุกที แต่ความแตกต่างระหว่างเพศก็ยังคงเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะตั้งแต่เกิดผู้หญิงกับผู้ชายต่างก็มีโลกทางสังคมที่แตกต่างกัน เช่น การเรียนรู้อุปนิสัย ความคาดหวังทางสังคม ค่านิยม เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบหรือลักษณะของพฤติกรรมที่ถูกอบรมสั่งสอน อันมีผลไปถึงบทบาททางสังคม งานอดิเรก การกีฬา การพักผ่อน และความคาดหวังในอาชีพ

1.2 อายุ ( $X_3$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดนูริรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีอายุมากมีการปรับตัวในการทำงานดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ (2529 : 163) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน พบว่า ตัวแปรด้านอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการทำงานราชการ 3 กลุ่ม โดยผลสอดคล้องกันทั้ง 3 กลุ่มว่า ข้าราชการที่อายุมาก มีทัศนคติทางบวกในการทำงานราชการมากกว่าข้าราชการที่มีอายุปานกลางและอายุน้อย

1.3 ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ( $X_4$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัด

เขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวสูง มีการปรับตัวในการทำงานดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ (2529 : 193) ที่ศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน พบว่า เงินเดือนมีความสำคัญกับการทำงานของข้าราชการพลเรือน กล่าวคือ ถ้าข้าราชการพลเรือนตอบว่าเงินเดือนมีความสำคัญมากเท่าใด จะมีผลทำให้จิตลักษณะ 4 ประเภทในการทำงาน ได้แก่ ทศนคติในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน สุขภาพจิต และลักษณะมุ่งอนาคตดีขึ้นตามไปด้วย

1.4 บุคลิกภาพ ( $X_5$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะเป็นคนที่มีความทะเยอทะยาน ขอบแข็งขัน ขอบฝันใฝ่อุปสรรค ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว มีความมานะพยายามสูงและรักความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอซาชินและคนอื่น ๆ (Jerry. 1986 : 247 ; citing Ovchachyn.; et al. 1981) ที่พบว่า นักเรียนที่มีพฤติกรรมแบบเอ เห็นความสำคัญของเกรดในการเรียน ให้เวลากับชั่วโมงในห้องเรียน คาดหวังในเกรด และได้รับเกรดสูงกว่านักเรียนที่มีพฤติกรรมแบบบี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อตนเอง และหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายของผู้ที่มีพฤติกรรมแบบเอ และส่งผลให้ประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายได้ในที่สุด

1.5 ลักษณะมุ่งอนาคต ( $X_7$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมาก มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมาก จะมีความสามารถในการคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หาแนวทางในการแก้ปัญหา และสามารถวางแผนเพื่อไปสู่เป้าหมายในอนาคตที่ตนเองต้องการ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต

น้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของแพนดี้ และอาร์วัล (Pandy ; & Agarwal. 1990 : 24 - 32) ซึ่งทำการศึกษาลักษณะมุ่งอนาคตในผู้ใหญ่ อายุ 19 – 23 ปี จำนวน 50 คน พบว่า วัยผู้ใหญ่มีการตัดสินใจดีกว่าวัยรุ่น และพบว่า ผู้ใหญ่ที่มีการมุ่งอนาคตน้อยไม่สามารถพิจารณาพิจารณาภาระงานได้มีประสิทธิภาพเช่นผู้ใหญ่ที่มีการมุ่งอนาคตมาก

1.6 ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู ( $X_6$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีความศรัทธาต่อวิชาชีพครูมาก มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการที่มีความศรัทธาต่อวิชาชีพครูมาก จะมีความตั้งใจในการทำงาน ให้ความเอาใจใส่ในหน้าที่การเรียนการสอน มีความรับผิดชอบ และมีวินัยในการทำงานสูง ส่งผลให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับประไพศรี ตยานันท์ (กระทรวงศึกษาธิการ (1). 2540 :13 – 14 ; อ้างอิงจาก ประไพศรี ตยานันท์.2533) ที่ได้ทำการประเมินผลโครงการครูทายาทของวิทยาลัยครู พบว่า ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการครูทายาท ในด้านทัศนคติต่ออาชีพครู มีความรักและศรัทธาในอาชีพครูมากที่สุด รองลงมา คือ คุณดมการณ์ต่อการเป็นครู และในด้านความพึงพอใจโดยรวม พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความพอใจมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ รองลงมา คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู

1.7 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว ( $X_4$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพกับสมาชิกใน



ครอบครัวดี มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัว คือการสนับสนุนด้านอารมณ์และสิ่งแวดล้อมในครอบครัว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการรักใคร่ผูกพันซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน และมีความกลมเกลียวสามัคคีปรองดองระหว่างสมาชิกในครอบครัว ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อคนเราทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลวรรณ วิทยางศ์รุจิ (2526 : 58 -59) ที่ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ของสัมพันธภาพภายในครอบครัว และการปรับตัวของวัยรุ่นที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนสหศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 499 คน ผลปรากฏว่า สัมพันธภาพในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัว โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .4534 นั่นคือ เด็กวัยรุ่นที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวดี จะมีการปรับตัวดี แต่ถ้าเด็กวัยรุ่นมีสัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดี ก็จะไม่ปรับตัวดีไปด้วย

1.8 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ( $X_{10}$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้าราชการครูที่ได้รับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะลักษณะทางกายภาพในโรงเรียนที่ข้าราชการครูทำงานอยู่ ได้แก่ ห้องเรียนมีอากาศถ่ายเทสะดวก บรรยากาศในห้องเรียนปราศจากเสียงรบกวน ห้องเรียนมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ห้องน้ำห้องสุขาสะอาดถูกหลักสุขอนามัย อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพที่ดีเหมาะสมกับการใช้งาน และวัสดุที่ใช้การเรียนการสอนมีความทันสมัย ทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สบายใจ และมีความสุข ดังที่ วิจิตร วรุตบางกูร (2535 : 145) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงาม มีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน องค์การจึงควรจัดสถานที่ที่ทำงานและบริเวณที่ทำงานให้สะอาด สวยงาม ติดตั้งอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐาน และถูกต้องตามหลักวิชาการ

1.9 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา ( $X_{11}$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพกับ

ผู้บังคับบัญชาดี มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพที่ดีระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชานับสนุนการทำงาน ให้ความสำคัญ ให้ความไว้วางใจ แสดงท่าทีที่ทำรู้สึกเป็นกันเอง เมื่อทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาก็ยังให้อภัย และเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจ และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟิดเลอร์ เชมเมอร์ และมาฮาร์ (Fiedler , Chemers ; & Marhar. 1976 : 36) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องผลการปรับปรุงภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น และช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

1.10 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน ( $X_{12}$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพที่ดีระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้การทำงานในโรงเรียนเกิดความราบรื่น มีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีความไว้วางใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้ครูมีความสุขและเกิดความสบายใจในการทำงาน ดังที่ นิเวศ จันทพันธ์ (2525 : 55) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนครูที่ทำงานร่วมกันในโรงเรียน ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี บรรยากาศในการทำงานไม่เคร่งเครียด ก็จะทำงานได้ผลดี และในการทำงานร่วมกันของคณะครู โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีบุคลากรมาก ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างกันถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

1.11 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ( $X_{13}$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก

สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริร์มัย เขต 4 จังหวัดนูริร์มัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพกับนักเรียนดี มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพที่ดีระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนได้แก่ ครูรับฟังเหตุผลของนักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถามในสิ่งที่ไม่เข้าใจหลังจากการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ให้กำลังใจนักเรียนเมื่อมีปัญหาโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง การสร้างบรรยากาศทางการเรียนที่ให้นักเรียนรู้สึกเป็นกันเอง อบอุนและผ่อนคลาย จะทำให้ครูกับนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีตามมา และครูจะรู้สึกมีความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน ดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 48 - 67) ได้กล่าวถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอนว่า ผู้สอนไม่ควรสร้างบรรยากาศแห่งความกลัวให้เกิดขึ้น การเรียนรู้มิใช่เกิดในชั้นเรียนเสมอไป ดังนั้นการพบปะ ซักถามนอกชั้นเรียน จะสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรได้ง่ายขึ้น อย่าทำให้เกิดการเสียหน้า และควรฟังความคิดเห็นของนักเรียน

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริร์มัย เขต 4 จังหวัดนูริร์มัย มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ข้าราชการครูชาย ( $X_1$ ) และสุขภาพจิต ( $X_6$ ) อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 เพศ : ข้าราชการครูชาย ( $X_1$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริร์มัย เขต 4 จังหวัดนูริร์มัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูเพศชาย มีการปรับตัวในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงเชื่อในความคิดของตนเอง ไม่ยอมรับฟังเหตุผลของคนอื่น ไม่พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง ขัดแย้งกับผู้อื่นบ่อย ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคลาร์ก (บุญเลี้ยง ทุมทอง. 2544 : 66 ; อ้างอิงจาก Clark. 1981) ซึ่งได้วิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความกดดันจากอาชีพครู ของครูในโรงเรียนรัฐบาล ในรัฐอลาบามา จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูอึดอัดใจมี 5 ประการ คือ ความรู้สึกไม่พอใจในอาชีพ ความสัมพันธ์กับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน ปัญหาในการสอน และงานสอนหนักเกินไป สรุปผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างครูชายและครูหญิงต่อปัญหา

ของอาชีพทั้ง 5 ประการ แต่ครูหญิงมีปัญหากับครูใหญ่น้อยกว่าครูชาย

2.2 สุขภาพจิต ( $X_6$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริร์มัย เขต 4 จังหวัดนูริร์มัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสุขภาพจิตดี มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูมีสุขภาพจิตดี จะเป็นผู้ที่เต็มใจทำงานหรือรับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเองได้ เป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ดี ใจกว้าง สามารถยอมรับและเผชิญความเป็นจริง สามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ และมีความยืดหยุ่น เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คักดีชัย นิรัฐทวี (2532 : 168 ) ที่ได้ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง จะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตน้อย และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติที่ดีต่อสภาพการทำงานในระดับสูง

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริร์มัย เขต 4 จังหวัดนูริร์มัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ( $X_{13}$ ) ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู ( $X_8$ ) สุขภาพจิต ( $X_6$ ) อายุ ( $X_3$ ) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน ( $X_{12}$ ) และลักษณะมุ่งอนาคต ( $X_7$ ) และปัจจัยทั้ง 6 ประการ ร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานูริร์มัย เขต 4 จังหวัดนูริร์มัย ได้ร้อยละ 58.10 อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ( $X_{13}$ ) ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 เป็นอันดับแรก แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพดีกับนักเรียน ทำให้มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะในการทำงานของข้าราชการครู งานด้านการสอนมีความสำคัญที่สุด และมีจุดประสงค์เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนอย่างเต็มที่ ดังนั้น หากสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่ นักเรียนให้ความเคารพ เชื่อฟัง มีความตั้งใจเรียนตลอดเวลาที่ครูสอน นักเรียนกล้าซักถามและปรึกษาครูทั้งในด้านการเรียนและด้านส่วนตัว ครูให้ความรัก ความสนใจ ความเอาใจใส่ เป็นกันเองกับนักเรียน เมื่อข้าราชการครูและนักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ส่งผลให้ข้าราชการครูมีการปรับตัวในการทำงานที่ดีไปด้วย

3.2 ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู ( $X_8$ ) ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับที่สอง แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีความศรัทธาต่อวิชาชีพครูมาก ทำให้มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีความศรัทธาต่อวิชาชีพครูมาก จะเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเสียสละ อดทน มีความรับผิดชอบ ถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนอย่างเต็มที่ ชัดเกลานักเรียนให้เป็นคนดี มีระเบียบวินัยในตนเอง มีความรักและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ดังที่ ธีรศักดิ์ อัครบวร (2544: 82) กล่าวว่า คุณภาพของความเป็นครูนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย องค์ประกอบที่สำคัญหลายประการด้วยกัน ปัจจัยสำคัญเบื้องต้นประการหนึ่งก็คือ ความศรัทธาในอาชีพครู ความศรัทธานี้เป็นรากฐานที่จะช่วยให้การประกอบอาชีพครูเป็นไปได้อย่างดี มีความสุขและก่อประโยชน์ให้กับผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย คือ ทำให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตนั่นเอง

3.3 สุขภาพจิต ( $X_9$ ) ส่งผลทางลบต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับที่สาม แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสุขภาพจิตดี ทำให้มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีสุขภาพจิตดี ย่อมมีความสุขกับงานของตนเอง มีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามารถสอนนักเรียนได้ดี ด้วยความเอาใจใส่ รักและเข้าใจเด็กนักเรียน การเรียนการสอนก็จะได้ผลดังความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังทำให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปด้วยความราบรื่น คบหาสมาคมและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของคณะ

มีความรับผิดชอบต่อบุคคลทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัสเซลและคนอื่น ๆ (Russell; et al. 1987 : 269 – 274) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาวะตั้งเครียดในการทำงาน การสนับสนุนจากสังคมและอาการผิดปกติทางจิตและกายของครูประถมและครูมัธยม ในรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา จำนวน 316 คน พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทำนายสภาวะตั้งเครียดได้ 5.0 – 6.3 %

3.4 อายุ ( $X_3$ ) ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับที่สี่ แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีอายุมาก ทำให้มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีอายุมาก จะเป็นบุคคลที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความสุขุมเยือกเย็น รู้จักและเข้าใจชีวิตมากกว่า มีมุมมองชีวิตที่กว้างไกลและลึกซึ้ง สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ดีกว่าข้าราชการครูที่มีอายุน้อย ส่งผลให้ข้าราชการครูที่มีอายุมาก มีการปรับตัวในการทำงานได้ดี

3.5 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน ( $X_{12}$ ) ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับที่ห้า แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงาน จะสามารถทำงานด้วยความสุขและความราบรื่น รู้สึกไม่เครียดกับเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจ เกื้อกูลกัน ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ดังที่ เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) ได้กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานควรจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนฉันท์พี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม และแนะนำช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ใต้ถามทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พุดจากันด้วยความสนุกสนาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จด้วยดี

3.6 ลักษณะมุ่งอนาคต ( $X_7$ ) ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับที่หก ซึ่งเป็นอันดับสุดท้ายแสดงว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมาก ทำให้มีการปรับตัวในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตมาก จะมีการวางแผนในการทำงาน มีความอดทนในการทำงานให้สำเร็จ แม้ว่าจะมีอุปสรรคและความยากลำบาก รู้จักการอดและรอคอย หักห้ามใจตนเองได้ ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ รู้จักปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก และทำงานด้วยความกระตือรือร้น ลักษณะ มุ่งอนาคตดังกล่าวนี้

เป็นคุณสมบัติของผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จ ดังที่ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก (2520 : 37) กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคตว่า เป็นลักษณะหนึ่งของความเป็นพลเมืองดี และเป็นลักษณะหนึ่งซึ่งจะทำให้บุคคลมีความเพียรพยายามต่อสู้อุปสรรค เพื่อความเจริญของตนเองและประเทศชาติ ดังนั้นเมื่อข้าราชการครูมีลักษณะมุ่งอนาคตแล้ว จึงส่งผลต่อการปรับตัวในการการทำงานที่ดี

### บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงวงศ์. (2524). **สุขภาพจิตในโรงเรียน.กรุงเทพฯ:** ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงศึกษาธิการ(1). (2540). **การประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการคุรุทายาท (พ.ศ. 2535 – 2539).** กรุงเทพฯ: กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงฯ.
- กุลวรรณ วิทยาวงศ์รุจิ. (2526). **ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับการปรับตัว.** ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา บิลมาศ; และคนอื่น ๆ. (2529). **รายงานการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน.** กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบปัจฉิม. (2520). **จริยธรรมของเยาวชนไทย.**รายงานวิจัย ฉบับที่ 21. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2544). **ความเป็นครูไทย.** กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2527). **นักบริหาร: ผู้สร้างบรรยากาศการเรียนรู้.** ก้าวเข้าสู่ผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: องค์กรศิลปการพิมพ์.
- นิเวศ จันทพันธ์. (2525). **เพื่อนร่วมงาน.**วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2544). **ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ .** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2534). **ความเป็นครู.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. (2545). **สุขวิทยาจิตและการปรับตัว.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ลัดดา เสนาวงษ์. (2532). **ความเป็นครู.** กรุงเทพฯ: พิเศษการพิมพ์.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2521). **การวางแผนและพัฒนาสถานศึกษา.** สมุทรปราการ : ชนิษฐาการพิมพ์ และโฆษณา.
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2544). **การศึกษาและความเป็นครูไทย.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). **ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร** ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสถียร เหลืองอร่าม.(2527). **มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร.** กรุงเทพฯ: แสงจันทร์การพิมพ์.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). **สังคมได้อะไรจากการปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ:สำนักงานฯ.
- อังคณา สายยศ. (2540). **การศึกษาเจตคติที่มีต่ออาชีพครู.** กรุงเทพฯ: ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- Fiedler , Fred E.; Martin M. Chemers.; & Linda Marhar. (1976). **Improving Leadership Effectiveness : The Leader Match Concept**. New York : John Wiley & Sons , Inc.
- Jerry M. Burger. (1986). **Personality Theory and Research**. California : Division of Wodsworth Inc.,
- Maslach, Christina Burnout. (1986). **The cost of Caring**. 2<sup>nd</sup> ed : Englewood Cliffs, N.J.: Prentice – Hall Inc.
- Pandy, Sushma. ; & Agarwal,Adesh. (1990). **Indian Journal of Current Psychological Research**. 5 (1) : 24 - 32.
- Russel, Daniel W.; Elizabeth Altmaier.; & Dawn Van Velzen. (1987, April). **Job – Relation Stress,Social Support and Burnout Among Classroom Teacher**. Journal of Applied Psychology. 72(2) : 269 – 274.
- Yamane,Taro.1967. **Statistic;An Introductory analysis**. New York : Harper & Row.