

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี



ปริญาณิพนธ์  
ของ  
รณธรณ์ นาเมือง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

สิงหาคม 2558

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

สิงหาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

สิงหาคม 2558

รณธรรณ นาเมือง. (2558). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น  
กัลยาณมิตรของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.

ปริญญา นิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร.  
ฐาศุภร์ จันประเสริฐ.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ  
และสถานการณ์ทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู  
ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย และ 2) เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น  
กัลยาณมิตรของข้าราชการครู ด้วยตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะ  
ตามสถานการณ์ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีที่ปฏิบัติการสอน ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 470 คน  
ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลด้วยแบบวัดประเภทมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ จำนวน  
9 แบบวัด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ตามนิยามปฏิบัติการและนำแบบวัดมาปรับปรุง มีค่าความเชื่อมั่น  
แบบสัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง .71 ถึง .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือการวิเคราะห์ความ  
แปรปรวนแบบสองทาง การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง พบว่า 1) ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง  
การสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่าง  
เป็นกัลยาณมิตรแต่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรดังกล่าวกับด้านย่อย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำ  
ตนให้เป็นมิตรน่าคบหาและด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี 2) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุน  
ทางสังคมและอิทธิบาท 4 ที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านรวมและ  
ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา 3) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะ  
มุ่งอนาคต-ควบคุมตนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรทั้งด้านรวมและด้าน  
ย่อย 3 ด้าน ได้แก่ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้าน  
การป้องกันสิ่งที่ไม่ดี 4) ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมและอิทธิบาท 4 เกี่ยวข้อง  
กับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ส่วนผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ  
มาตรฐาน พบว่าตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร ได้แก่ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 จิตวิญญาณ  
ความเป็นครู การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เจตคติต่อพฤติกรรม  
การทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร และความเครียดในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรม  
การทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรได้ร้อยละ 56 ส่วนผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน  
พบว่า ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ .05 ได้แก่ ได้แก่อิทธิบาท 4 จิตวิญญาณความเป็นครู การสนับสนุนทางสังคม และลักษณะมุ่ง  
อนาคต-ควบคุมตน ตามลำดับ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ได้ร้อยละ 55

PSYCHOSOCIAL FACTORS RELATED TO WORKING BEHAVIOR WITH  
KALAYANAMITRA OF TEACHERS UNDER PATHUM THANI SECONDARY EDUCATION  
SERVICE AREA OFFICE



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Science Degree in Applied Behavioral Science Research  
at Srinakharinwirot University

August 2015

Ramonthon Namuang. (2015). *Psychosocial Factors Related to Working Behavior with Kalayamamitra of Teachers under Pathum thani Secondary Education Service Area*. Master thesis, M.S. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Thesis Advisor Committee: Dr.Thasuk Junprasert.

The purposes of this comparative correlational research were to 1) study the interaction effect between situational factors and psychological traits related to working behavior with Kalayamamitra of teachers in overall group and biosocial factors group and 2) to study the predictive power on working behavior with Kalayamamitra of teachers on socio characteristics and psychological characteristics in overall group and biosocial factors group. This research samples consisted of 470 teachers who work under Pathum thani Secondary Education Service Area. the research consisted of 9 instruments, which were in the form of summated rating scales. The reliability with alpha coefficients was between .71 - .93. The data were analyzed by Two-Way ANOVA, Enter Multiple Regression Analysis and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research findings were as follows: 1) There were no interaction between social supporting and future orientation and self-control to whole working behaviors with Kalayamamitra but found interaction positively correlated to two sub- working behaviors with Kalayamamitra i.e. the attraction and protecting. 2) There were interaction between social supporting and the four paths of accomplishment in Buddhism or Iddhipada correlated to whole working behaviors with Kalayamamitra and in one sub- working behaviors with Kalayamamitra. 3) There were interaction between work socialization and future orientation and self-control positively correlated to whole working behaviors with Kalayamamitra and in three sub- working behaviors with Kalayamamitra i.e. the attraction good-relation and protecting 4) There were not interaction between work socialization and Iddhipada to whole working behaviors with Kalayamamitra 5) The result from Enter Multiple Regression Analysis found that in overall group, 7 Independent factors predicted the working behaviors with Kalayamamitra at 56%. 6) The result from Stepwise Multiple Regression Analysis found that in overall group, Independent factors are Iddhipada, teacher spirituality, social supporting and future orientation and self-control which could predicted the working behaviors with Kalayamamitra at 55%.

ปริญญาบัตร

เรื่อง

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ของ

รณธรณ์ นาเมือง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2558

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาบัตร

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษา

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.ฐาศุภร์ จันประเสริฐ)

(อาจารย์ ดร.พรรณี บุญประกอบ)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุภาพร ณะชานนท์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ฐาศุภร์ จันประเสริฐ)

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีจากความตั้งใจในการให้คำแนะนำและความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ฐาศุภกร จันประเสริฐ ที่กรุณาให้คำปรึกษาที่ดีตั้งแต่เริ่มพัฒนาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขปริญญานิพนธ์จนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.พรธณี บุญประกอบ และ อาจารย์ ดร.สุภาพร ณะชานันท์ ที่ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงปริญญานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.วิชุดา กิจจรธรรม ดร.ศรัณย์ พิมพ์และดร.สุตารัตน์ ตันติวิวัฒน์ ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ เพื่อให้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ดุษฎี โยเหลาและคณาจารย์สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น 9 ภาคนอกเวลาราชการ สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์ ที่มีแรงผลักดันให้แก่งกันโดยตลอด พิเศษสำหรับความรู้และการเรียนรู้ที่ไม่มีที่สิ้นสุด อาทิ เช่น คุณพรพรรณ บัวทอง คุณสุรัชย์ รุ่งเรืองกุลวนิช คุณจิราภรณ์ ประเสริฐหล้า และคุณพิมพ์วิมล แก้วขำ

ขอบคุณกำลังใจจากครอบครัวอันประกอบด้วยน้องสาว-น้องชาย-ลูกชาย-ลูกสาว และครอบครัวอันเกิดจากความเป็นครู

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณคุณครูคนแรกอันได้แก่คุณครูชื่นจิต และคุณครูเจริญนาเมืองที่มอบจิตวิญญาณในความเป็นครูให้แก่ลูกคนนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณครูอ้อมเดือน สดมณี ซึ่งตอกย้ำความหมายของความเป็นครูให้ศิษย์ได้เห็นคุณค่าแห่งความเป็นครูที่แท้จริง ทำให้เกิดแรงใจสำคัญยิ่งในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศให้แก่คุณครูทุกท่านด้วยจิตคารพ

รณธรณ์ นาเมือง



## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
พฤติกรรมการทำงานตามหลักกัลยาณมิตร:ความหมาย และวิธีการวัด.....	7
แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม.....	16
ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร.....	20
กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม.....	20
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร	20
อิทธิบาท 4 กับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร.....	23
จิตวิญญาณความเป็นครูกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร.....	27
กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร.	32
การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร.....	32
การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร.....	35
กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร.....	37
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร.....	38
ความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร.....	40
กลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง.....	44
เพศกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร.....	44
อายุราชการกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร.....	44
ระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร.....	45
ประเภทโรงเรียนกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร.....	45
สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา.....	47
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	48

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>2 (ต่อ)</b>	
นियามเชิงปฏิบัติการ.....	49
สมมติฐานในการวิจัย.....	51
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>53</b>
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>68</b>
ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	69
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรม การทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้านของข้าราชการครู ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนเอง แตกต่างกัน.....	75
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรม การทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้านของข้าราชการครู ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและอิทธิบาท 4 แตกต่างกัน.....	80
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรม การทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้านของข้าราชการครู ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตนเองแตกต่างกัน.....	86
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรม การทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้านของข้าราชการครู ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและอิทธิบาท 4 แตกต่างกัน..	99

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>4 (ต่อ)</b>	
ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบขั้นตอนเพื่อ ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู และค้ำจ่อมย่อ 3 ด้าน ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปร ชุดจิตลักษณะเดิม 3 ตัว ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร เป็นตัวทำนาย.....	103
<b>5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b> .....	123
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน.....	123
การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 1.....	124
การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 2.....	128
การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 3.....	131
การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 4.....	135
การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 5.....	136
ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและวิจัยต่อไป.....	147
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาต่อไป.....	147
ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป.....	149
<b>บรรณานุกรม</b> .....	150
<b>ภาคผนวก</b> .....	161
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	162
ภาคผนวก ข ตารางแสดงค่าสถิติต่าง ๆ .....	178
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....	208
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย</b> .....	203

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของกัลยาณมิตร..... 11
2	แสดงข้อมูลโรงเรียนจังหวัดปทุมธานี..... 54
3	แสดงข้อมูลการสุ่มตัวอย่าง..... 55
4	การหาคคุณภาพของเครื่องมือ..... 66
5	ลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง..... 69
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษา..... 71
7	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน ของข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุน ทางสังคม(ก)และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน(ข)แตกต่างกันในกลุ่ม รวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม..... 76
8	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน ของข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุน ทางสังคม(ก)และมีอิทธิบาท 4 (ข) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม..... 81
9	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน ของข้าราชการครูที่ได้รับการ ถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน(ก)และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน(ข) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม..... 88
10	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน ของข้าราชการครูที่ได้รับการ ถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน(ก)และมีอิทธิบาท 4 (ข) แตกต่างกันใน กลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม..... 100
11	ค่าร้อยละการทํานายของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้านในกลุ่มรวม ..... 105
12	ค่าร้อยละการทํานาย และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปร อิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของ ข้าราชการครู ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 107
13	ค่าร้อยละการทํานาย และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปร อิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำ ตนให้เป็นมิตรน่าคบหาของข้าราชการครูในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 111

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
14	คำร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	115
15	คำร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครูในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	119
16	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของตัวแปรที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างโดยรวม.....	179
17	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตร ด้านรวม ของข้าราชการครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม.....	180
18	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม.....	181
19	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองในข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี.....	181
20	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองในข้าราชการครูในโรงเรียนทั่วไป	
21	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ ของข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม.....	182
22	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนเองแตกต่างกัน	183

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและ ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนในข้าราชการครูที่จบการศึกษาปริญญาตรี..	183
24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและ ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนในข้าราชการครูที่จบการศึกษาระดับสูงกว่า ปริญญาตรี.....	184
25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตร ด้านรวมของข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคม และ อิทธิบาท 4 แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม.....	184
26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านรวม ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและอิทธิบาท 4 ใน ข้าราชการครู.....	185
27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านรวม ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและอิทธิบาท 4 ใน ข้าราชการครูเพศชาย.....	185
28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านรวม ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและอิทธิบาท 4 ใน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย.....	186
29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านรวม ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและอิทธิบาท 4 ใน ข้าราชการครูในโรงเรียนทั่วไป.....	186
30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหาของข้าราชการครูที่ได้รับ การสนับสนุนทางสังคม และ อิทธิบาท 4 แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่ม ย่อย 8 กลุ่ม.....	187
31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ตามระดับการสนับสนุน ทางสังคมและอิทธิบาท 4 ในข้าราชการครู.....	187

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
32	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ตามระดับการสนับสนุน ทางสังคมและอิทธิบาท 4 ในข้าราชการครูเพศชาย.....	188
33	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ตามระดับการสนับสนุน ทางสังคมและอิทธิบาท 4 ในข้าราชการครูเพศหญิง.....	188
34	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ตามระดับการสนับสนุน ทางสังคมและอิทธิบาท 4 ในข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี	189
35	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ตามระดับการสนับสนุน ทางสังคมและอิทธิบาท 4 ในข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย	189
36	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตร ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ตามระดับการสนับสนุน ทางสังคมและอิทธิบาท 4 ในข้าราชการครูในโรงเรียนทั่วไป.....	190
37	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ ของข้าราชการครูที่ได้รับ การสนับสนุนทางสังคม และ อิทธิบาท 4 แตกต่างกันในกลุ่มรวมและ กลุ่มย่อย 8 กลุ่ม.....	190
38	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตร ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ของข้าราชการครูที่ได้รับ การสนับสนุนทางสังคม และ อิทธิบาท 4 แตกต่างกันในกลุ่มรวมและ กลุ่มย่อย 8 กลุ่ม.....	191
39	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตร ด้านรวม ของข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคม และ ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม.....	192
40	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านรวม ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะ มุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครู.....	192

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
41	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านรวม ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะ มุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูเพศหญิง.....	193
42	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านรวม ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะ มุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูสำเร็จการศึกษาปริญญาตรี.....	193
43	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตร ด้านรวม ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะ มุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูสำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี...	194
44	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตร ด้านรวม ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะ มุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูที่มีอายุราชการน้อย.....	194
45	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านรวม ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะ มุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูอายุราชการมาก.....	195
46	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านรวม ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะ มุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูโรงเรียนทั่วไป.....	195
47	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครูที่ได้รับ การถ่ายทอดทางสังคมและ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม .....	196
48	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตร ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา ตามระดับการถ่ายทอด ทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครู.....	196
49	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา ตามระดับการถ่ายทอด ทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูเพศหญิง.....	197



## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
50	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ตามระดับการถ่ายทอด ทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูสำเร็จการศึกษา ปริญญาตรี.....	197
51	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ตามระดับการถ่ายทอดทาง สังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูอายุราชการน้อย...	198
52	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหาตามระดับการถ่ายทอดทาง สังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูอายุราชการมาก	198
53	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ตามระดับการถ่ายทอด ทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูโรงเรียนทั่วไป...	199
54	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ ของข้าราชการครูที่ได้รับ การถ่ายทอดทางสังคมและ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม.....	199
55	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ ตามระดับการถ่ายทอด ทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูโรงเรียนทั่วไป...	200
56	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ของข้าราชการครูที่ได้รับ การถ่ายทอดทางสังคมและ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม.....	200
57	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตร ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครู.....	201
58	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตร ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูเพศหญิง.....	201

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
59	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตร ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูจบการศึกษาปริญญาตรี.....	202
60	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญา ตรี.....	202
61	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูอายุราชการน้อย.....	203
62	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตร ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูอายุราชการมาก.....	203
63	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูโรงเรียนวิถีพุทธ.....	204
64	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตร ด้านรวมของข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคม และอิทธิบาท 4 แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม.....	204
65	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตร ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหาของข้าราชการครูที่ใ้ รับการถ่ายทอดทางสังคมและอิทธิบาท 4 แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่ม ย่อย 8 กลุ่ม.....	205
66	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตร ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูที่ใ้รับ การถ่ายทอดทางสังคมและอิทธิบาท 4 แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม.....	206
67	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตร ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครูที่ใ้รับการถ่าย- ทอดทางสังคมและอิทธิบาท 4 แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม..	207

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม.....	19
2 กรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา.....	48
3 ผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางที่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 1.....	125
4 ผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางที่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 2.....	129
5 ผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางที่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 3.....	133
6 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพและด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ของข้าราชการครูโดยใช้ตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคมและตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์.....	138
7 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรใช้ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมและตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์...	138
8 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหาของข้าราชการครูทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยโดยใช้ตัวแปรใช้ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมและตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์.....	139
9 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพของข้าราชการครูทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรใช้ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมและตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์.....	141
10 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครูทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรใช้ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมและตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์.....	142

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การที่จะพัฒนาคนในชาติให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพนั้น การจัดการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสิ่งหนึ่ง ดังนั้นรัฐบาลจึงพยายามพัฒนาระบบการศึกษาในประเทศให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับความเป็นไปของโลกยุคปัจจุบัน เพื่อที่สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ โดยจัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติขึ้น ในปีพุทธศักราช 2542 เพื่อให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ นับจากนั้นเป็นระยะเวลาสิบกว่าปีในความพยายามปฏิรูปการศึกษา พบว่ามีหลายเรื่องที่ประสบผลสำเร็จ เช่น การจัดระเบียบการบริหารราชการแบบเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้มีการพัฒนาการศึกษาอย่างบูรณาการและประสานเชื่อมโยงกันโดยยึดเขตพื้นที่เป็นศูนย์กลาง แต่อย่างไรก็ตามยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนาปรับปรุง และต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ จึงมีแนวทางหรือข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(พ.ศ. 2552-พ.ศ.2561) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2552: 2-42) โดยมีวิสัยทัศน์เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ และมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาสี่ประการหลักด้วยกันคือ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ อีกทั้งการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การศึกษาซึ่งหมายถึงกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ถือเอาผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ดังนั้นในกระบวนการจัดการการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถพัฒนาเต็มศักยภาพ ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ผู้เรียนสามารถฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น รักการอ่าน เกิดการใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนถึงได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ผู้ปกครอง ผู้ดูแล และชุมชนในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาของผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามในทุกด้าน(กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ.2544: 15) จากปัจจัยดังกล่าวบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการปูพื้นฐาน ปลูกฝังให้เยาวชนมีลักษณะอันพึงประสงค์ มีบทบาทและเป็นกุญแจสำคัญของการศึกษา นั่นคือ ครู ดังนั้นคุณภาพของครูจึงเป็นหัวใจของการศึกษา(พจน์ สะเพียรชัย.2528: 26) อีกทั้ง บุคคลที่มีความสำคัญยิ่งที่ช่วยนักเรียนในการคลี่คลายปัญหาก็ได้แก่ ครู ซึ่งนอกจากจะเป็นผู้ทำหน้าที่สอนตามหลักสูตรแล้วยังเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และโลกทัศน์ที่ทันต่อเหตุการณ์เพื่อเป็นการชี้แนะแหล่งวิทยาการต่างๆ ให้นักเรียน(อมรวิรัช นาคทรพรพ. 2540: 121) ครูเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือด้วยความรัก หวังดีต่อนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุดตามความถนัด ความสนใจและตามความต้องการของแต่ละคน(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2539: 3-6)

โดยลักษณะครูที่เพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติที่จะสั่งสอนอบรม แนะนำ ชักจูง พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือนักเรียนให้ได้รับการพัฒนาที่ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะที่เรียกว่า ความเป็นกัลยาณมิตร(สุมน อมรวิวัฒน์. 2530: 74) อันประกอบด้วยปิโย ครู ภวานิโย วัตตา วจนักขโม คัมภีร์ ญจะ กะถัง กัตตา และโน จัญฐาเน นิโยชะเย ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญยิ่งของครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือผู้ร่วมงานต่างคาดหวังและต้องการครูที่มีลักษณะกัลยาณมิตรสูงมีหลักฐานยืนยันจากรายงานการศึกษาพฤติกรรมของครูในอุดมคติของนักเรียน พบว่า ลักษณะที่นักเรียนประทับใจและต้องการให้ครูปฏิบัติ ได้แก่ อารมณ์ดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่ดุด่า เข้าใจความรู้สึก เอาใจใส่ทั้งเรื่องการเรียนรู้ และสุขภาพ ให้ความรักความจริงใจกับนักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน พูดจาไพเราะอ่อนหวาน รับผิดชอบ ความคิดเห็นอย่าง มีเหตุผล และไม่ลงโทษด้วยการตี แต่ใช้การตักเตือน การสอนชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่ตีเมตตา ไม่สบประมาท ไม่เล่นการพนันและไม่ติดยาเสพติด เป็นต้น(กองวิจัยการศึกษา.2535. 22-24) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพชรวรรณ ครูทนาศ(2542: 44-48) และ พรรตณฤณ เพชรวิวรรธน์ (2545: 141) พบว่าทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง ล้วนมีความคาดหวังว่า ครูควรเป็น ผู้มีความเมตตา กรุณา เอาใจใส่นักเรียน เป็นที่ปรึกษาที่ดี เสียสละ รู้จักให้อภัย วางตัวเหมาะสม มีความยุติธรรม มีใจเป็นกลาง เป็นแบบอย่างที่ดี พูดจาสุภาพ ควบคุมอารมณ์ได้ พยายามสอนให้นักเรียนเข้าใจ และไม่มัวสุมอบายมุข ล้วนแต่เป็นลักษณะของพฤติกรรมกัลยาณมิตร อีกทั้งงานวิจัยของนิดา ศรีสร้อย (2551: 190-195) พบว่าลักษณะกัลยาณมิตรของครูและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามความเห็นของครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าครูเป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาผู้เรียน หากวิเคราะห์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 6 พบว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม ดังนั้นครูที่ดีที่สังคมต้องการจึงเป็นครูที่มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นตัวแบบของศิษย์ การจัดการเรียนการสอนต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าสังคมต้องการครูที่มีความเป็นกัลยาณมิตร กล่าวคือ ครูที่มีความรักเมตตาเอาใจใส่ดูแลนักเรียนทุกคน เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตัวเองตนเองควบคู่ไปกับการเรียนการสอนตามหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย เสนสาย (2554) ได้ศึกษาอิทธิพลกัลยาณมิตรจากบุคคลรอบข้างนักเรียน 3 กลุ่ม ได้แก่ผู้ปกครอง เพื่อนและครู รวมถึงโยนิโสมนสิการ ความเชื่อในกุศลกรรมบถ 10 และปัจจัยทางจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน พบว่ากัลยาณมิตรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน นอกจากนี้จากหลักฐานงานวิจัยของวิรัตน์ เลหาวัฒน์(2527) พบว่าพฤติกรรมที่นักเรียนไม่ประทับใจ ได้แก่ การด่าด้วยถ้อยคำ หยาบคาย พูดตะคอกเสียงดัง การทำโทษอย่างไม่มีเหตุผล เป็นต้น แม้แต่หลังการปฏิรูปการศึกษาซึ่งมีการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข ภาพเหตุการณ์ดังกล่าวก็ยังไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากนัก เห็นได้จากรายงานการวิจัยของพรรตณฤณ เพชรวิวรรธน์(2545: 141) พบว่าลักษณะครูที่นักเรียนไม่ประทับใจ ได้แก่ การทำโทษโดยไม่ฟังเหตุผล รวมถึงการใช้คำพูดที่หยาบคาย จากผลการสำรวจ

ของสำนักวิจัยเอแบคโพลล์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ในโอกาสวันเด็กแห่งชาติประจำปี 2549 ในเด็กอายุ 6 -14 ปี เขตกรุงเทพมหานคร ผลสำรวจพบว่าพฤติกรรมของครูที่อยากให้ปรับปรุงแก้ไข ตัวอย่างส่วนใหญ่หรือร้อยละ 47.9 ระบุการใช้ความรุนแรง ตี รองลงมาร้อยละ 34.4 ระบุการดูดำ จู้จี้ ขี้บ่น ร้อยละ 20.7 ระบุว่าคุณครูให้การบ้านมากเกินไปตามลำดับเป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ “สวนดุสิตโพล” มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ได้สำรวจความคิดเห็นของนักเรียนและผู้ปกครองทั่วประเทศ จำนวน 2,256 คน (นร. 1,104 คน 48.87% ผู้ปกครอง 1,155 คน 51.13%) ถึงความคิดเห็นของนักเรียนและผู้ปกครองที่มีต่อครู ระหว่างวันที่ 8-14 มกราคม 2556 สรุปผลดังนี้ จุดเด่นและข้อดีของครู คือเป็นผู้ให้ความรู้ ให้การอบรมสั่งสอนที่ดีกับเด็ก ช่วยดูแลเด็กแทนผู้ปกครอง มีทักษะความรู้มากขึ้น สามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน และการแต่งกายบุคลิกภาพดี เป็นแบบอย่างที่ดี และจุดด้อยหรือข้อไม่ดีของครูคือมีเวลาให้กับเด็กน้อย มีงานมาก ทำให้สอนเด็กหรือดูแลเด็กได้ไม่เต็มที่ การควบคุมอารมณ์ เมื่อโมโหมักจะทำโทษเด็กโดยไม่ฟังเหตุผล และความรัก ความทุ่มเทในวิชาชีพของครูในปัจจุบันมีน้อยลง ไม่เหมือนครูสมัยก่อน โดยผู้ปกครองอยากได้ “ครู” ที่เก่ง มีความรู้ความสามารถ มีเทคนิคในการสอนที่ดี สอนเข้าใจ มีเวลาให้กับเด็ก ให้ความรักดูแลเอาใจใส่และเข้าใจเด็ก เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำที่ดี และใจดี มีกิริยามารยาทสุภาพ และสิ่งที่นักเรียนประทับใจครูมากที่สุด คือครูใจดี พุดเพราะ ให้ความรักความห่วงใย ครูจะคอยสอนคอยเตือน ดูแลอบรมให้เป็นคนดี ให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือ และการได้ทำกิจกรรมร่วมกับครู เช่น เข้าค่าย แข่งกีฬา กีฬาสี ทัศนศึกษา ฯลฯ โดยสิ่งที่นักเรียนอยากลืมสิ่งที่ครูเคยทำมากที่สุด คือการถูกทำโทษ โดยการดูดำ ว่ากล่าว ตี ให้การบ้านหรือให้งานมาทำเยอะๆ การไม่ยอมฟังเหตุผล ใช้แต่อารมณ์ ใช้คำพูดรุนแรง ฟังความข้างและการไม่ยุติธรรมในการให้คะแนน ให้เกรดวิชาเรียน และนักเรียนชอบครูที่มีลักษณะใจดี รักและเข้าใจเด็ก พุดคุยสนุกสนาน เป็นกันเอง เก่ง มีวิธีการสอนหรือเทคนิคในการสอนที่สนุก เข้าใจง่าย ไม่น่าเบื่อ มีบุคลิกภาพดี แต่งกายดี มารยาท จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงถึงความต้องการครูที่พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรอย่างแท้จริง ทั้งนี้การที่ครูจะมีพฤติกรรมอย่างไร มากน้อยเพียงใด ในทางพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าการศึกษาบุคคลจะมีพฤติกรรมใด ๆ ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยประกอบกัน เช่น ปัจจัยทางด้านสังคม ปัจจัยทางด้านจิตใจเป็นต้น การศึกษาค้นคว้าวิจัยใช้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541: 105-108; อ้างอิงจาก Magnusson; & Endler. 1977: 18-21) เป็นแนวทางในการศึกษาซึ่งกล่าวไว้ว่าพฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากปัจจัยเชิงสาเหตุ 4 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ทางสังคม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาดูตัวแปรข้างต้นที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อทำนายพฤติกรรมของครูในเขตพื้นที่การศึกษา สนองนโยบายยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ด้วยการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูมืออาชีพ เพื่อไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีศักยภาพทางพหุปัญญาสูงขึ้น จังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดที่มี

การเจริญเติบโตค่อนข้างเร็ว มีความหลากหลายทำให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคมและก่อให้เกิดการขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขยายตัวบริเวณรอบสถานศึกษาและสถานประกอบการ ทั้งยังเป็นศูนย์กลางทางด้านการศึกษาทำให้มีเยาวชนเข้ามาศึกษาเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงเป็นแหล่งรองรับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น อาทิเช่น การล่อลวง การมอมเมาเยาวชน ปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องมีมาตรการในการดำเนินการเชิงป้องกันและปราบปราม โดยการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีทางสังคมด้วยกระบวนการเรียนรู้ (แผนพัฒนาจังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2557- พ.ศ.2560: 27-31) ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับคุณภาพการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปีงบประมาณ 2557 ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของเด็กและเยาวชนเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมด้วยกระบวนการเรียนรู้และเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูให้มีพฤติกรรมทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อรองรับการแก้ปัญหาของนักเรียนและเยาวชน ตามยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาของจังหวัดปทุมธานี และแผนยุทธศาสตร์ระดับคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่มีเป้าหมายเพื่อยกคุณภาพผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ยกคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล ในปี พ.ศ.2561 และเป็นการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่าง จิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
2. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีด้วยตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบว่ามีปัจจัยด้านใด ในกลุ่มจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร
2. ปัจจัยทางจิตสังคมที่ค้นพบสามารถเพิ่มองค์ความรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูต่อไป
3. ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการนำเสนอต่อหน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในการส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูให้มีพฤติกรรมทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2557 จำนวน 1,664 คน

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2557 โดยการแบ่งกลุ่มโดยใช้ประเภทโรงเรียน เป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มซึ่งได้มาโดยการสุ่มหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) จากประชากรจำนวน 500 ตัวอย่างซึ่ง ผู้วิจัยกำหนดขนาดโดย ใช้สูตรสำเร็จของยามาเน่ (Yamane. 1967: 886)

## ตัวแปรที่ศึกษา

### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

- 1.1 กลุ่มจิตลักษณะเดิม ได้แก่
  - 1.1.1 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
  - 1.1.2 อิทธิบาท 4
  - 1.1.3 จิตวิญญาณความเป็นครู
- 1.2 กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่
  - 1.2.1 การสนับสนุนทางสังคม
  - 1.2.2 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน
- 1.3 กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่
  - 1.3.1 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร
  - 1.3.2 ความเครียดในการทำงาน

### 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

- 2.1 ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา
- 2.2 ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ
- 2.3 ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี

### 3. ตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และประเภทโรงเรียน



## นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนหรือในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ตำแหน่งครูผู้ช่วย และครู

อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู จนถึงปัจจุบัน

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุด

ประเภทของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีซึ่งมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับนักเรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งแบ่งออกเป็น / ประเภท คือ

1) โรงเรียนวิถีพุทธ หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ เป็นโรงเรียนที่มีการสอนในเนื้อหาวิชาการตามหลักสูตรการศึกษาแบบปกติและยังมีการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้โดยนำหลักธรรมพระพุทธศาสนามาใช้ หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาผู้เรียนโดยรวมของสถานศึกษา เน้นรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาอย่างบูรณาการ

2) โรงเรียนปกติทั่วไป หมายถึง โรงเรียนที่ไม่ได้อยู่ในโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ เป็นโรงเรียนที่มีการสอนในเนื้อหาวิชาการตามหลักสูตรการศึกษาและมีการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริม เพื่อการปลูกฝังความรู้ต่างๆ แบบปกติ

## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรโดยยึดการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามแนวคิดรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ของแมกนัสสันและเอนด์เลอร์ (Magnusson; & Endler. 1977: 18-21) เป็นแนวทางในการวิจัย ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากปัจจัยเชิงสาเหตุ 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ทางสังคม ซึ่งในการนำเสนอการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาของ การทบทวนดังนี้

1. พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร: ความหมายและวิธีการวัด
2. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)
3. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร
  - 3.1 จิตลักษณะเดิม ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และ จิตวิญญาณความเป็นครู
  - 3.2 สถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน
  - 3.3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร
4. กลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุราชการ วุฒิการศึกษา ประเภทโรงเรียน

### พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร: ความหมาย และวิธีการวัด

#### ความหมายของพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

##### 1) ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

บาร์ธ (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544: 7; อ้างอิงจาก Baruch. 1968: 136 New ways in discipline) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงานว่า หมายถึง สิ่งทีบุคคลแสดงออกเพื่อตอบสนองหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าจะการ แสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือนอกร่างกายก็ตาม สำหรับทวิชัย อ่ำวิจิตร (2545: 13) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง กิริยาอาการที่แสดงออกหรือ การเกิดปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอก ในการแสดงออกนี้เป็นได้ทั้งในรูปของการคล้อยตามหรือ ต่อต้าน ซึ่งมีผลต่อตัวเองและสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับวิภาวี ลิ้มเนตร (2546: 5) ได้ให้ ความหมายของพฤติกรรมการทำงานหมายถึงการประพฤติปฏิบัติหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงาน

ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน โดยรวมถึงกระบวนการในการตัดสินใจก่อนและหลังจากการเกิดกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย

ดังนั้นพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกทางความคิดและความรู้สึกของบุคคล เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในการขณะปฏิบัติงานซึ่งการประพฤติปฏิบัติ การกระทำ หรือ การแสดงออกในกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการทำงาน ไม่ว่าจะการกระทำจะกระทำโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้

## 2) ความหมายของกัลยาณมิตร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ให้ความหมายของกัลยาณมิตรในลักษณะของบุคคลที่มีความเป็นกัลยาณมิตร และในความหมายของหลักธรรมที่แสดงถึงความเป็นผู้มีกัลยาณมิตรดังนี้ พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตโต) (2542: 623) กล่าวว่า กัลยาณมิตรหมายถึง บุคคลผู้เพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติที่จะสั่งสอน แนะนำ ชี้แจง ชักจูง ช่วยบอกช่องทาง หรือเป็นตัวช่วยให้ผู้อื่นดำเนินไปในมรรคาแห่งการฝึกฝนอบรมที่ถูกต้อง สอดคล้องกับมโนสภรณ์ วิฑูรเมธา(2543: 15) กล่าวว่ากัลยาณมิตร หมายถึง คนดี มีปัญญา มีคุณธรรม ทำหน้าที่ช่วยเหลือ สั่งสอน แนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติดี เมื่อบุคคลใดไปหา ปรีक्षा ขอลำแนะนำ เข้าใกล้ ตลอดจนศึกษาแนวทาง มีการยอมรับต่อกันแล้ว เรียกภาวะนี้ว่า กัลยาณมิตรตา หรือความมีกัลยาณมิตร สำหรับสุน อมรวิวัฒน์(2546: 17) กล่าวว่า กัลยาณมิตรเป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นความปลอดโปร่งใจ ไม่บีบคั้น เน้นความมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูล สร้างความกระจำแจ่มแจ้งในแนวทางที่ถูกต้องด้วยการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันและวิไลภา ฉลากบาง(2548: 70) ได้กล่าวไว้ว่า กัลยาณมิตรหมายถึง เพื่อนและบุคคลแวดล้อมที่ดีให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนชักจูง ชี้ช่องทาง เป็นแบบอย่างในการคิดและการแสดงพฤติกรรมที่ดีงามถูกต้องด้วยความบริสุทธิ์ใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน และกล่าวว่า ผู้ที่เป็นกัลยาณมิตรจะแสดงพฤติกรรมใน 3 ด้าน ได้แก่ การให้คำแนะนำ ชี้แจง ชักจูง สั่งสอนสิ่งที่ดีงามที่ถูกต้อง การสนับสนุนและการให้กำลังใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการคิดและการแก้ปัญหา จึงสรุปได้ว่าลักษณะของกัลยาณมิตร คือคุณสมบัติของกัลยาณมิตร ที่เป็นมิตรดีหรือมิตรแท้ ที่ทำหน้าที่ต่อบุคคลอื่น ทำให้ผู้ที่พบ คบหา หรือเข้าหาแล้วจะเกิดความดีงามและความเจริญในชีวิต หรือหากเป็นครูที่เป็นกัลยาณมิตรกับนักเรียน จะคอยอบรมสั่งสอน แนะนำนักเรียนด้วยความรัก ความเมตตาปรารถนาดี มุ่งหวังให้นักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ ทั้งยังคอยเป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือเมื่อนักเรียนมีอุปสรรคหรือมีปัญหาต่างๆ มีความยินดีพร้อมที่จะสนับสนุนให้นักเรียนประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น (พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตโต). 2542: 632; ธีรศักดิ์ อัครบวร.2544: 64-65; พระมหาอุเทน ปัญญาปริทัศน์. 2546: 34-36; พระธรรมโกศาจารย์(ปัญญา นันทภิกขุ): มปป.: 51-65) ประกอบด้วย

1. บีโย แปลว่า น่ารัก หรือเป็นที่รัก เป็นลักษณะของผู้ที่มีความเป็นมิตร มีน้ำใจปรารถนาดี ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข รู้สึกเห็นใจเมื่อผู้อื่นได้รับความทุกข์ ความเดือดร้อน ต้องการช่วยเหลือให้พ้นทุกข์ความเดือดร้อนนั้น และพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ เจริญก้าวหน้าทั้งยังคอยส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจ

2. ครู แปลว่า นำเคารพ ในฐานะประพฤติสมควรแก่ฐานะ เป็นลักษณะของผู้ที่มีความยึดมั่นในหลักการ ยึดถือกฎระเบียบเป็นสำคัญ และคอยตักเตือนไม่ให้ผู้อื่นประพฤติไม่ถูกต้อง ผ่าฝืนกฎระเบียบโดยปราศจากอคติ หรือความลำเอียง ให้ความเป็นธรรมกับทุกคน ทำให้ผู้ที่ อยู่ใกล้เกิดความอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย
3. ภาวนีโย แปลว่าว่า นำเจริญ หรือนายกย่องในฐานะทรงคุณเป็นลักษณะของผู้ที่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการพัฒนาตนเอง โดยเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีความประพฤติเหมาะสม แต่งกายสุภาพเรียบร้อย ทำให้ผู้ที่อยู่ใกล้ซัดเกิดความเชื่อถือ ความศรัทธา พร้อมทั้งรับฟัง ให้ความร่วมมือ และกล่าวถึงด้วยความซาบซึ้ง มั่นใจ ภูมิใจ
4. วัตตา แปลว่า รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดีด้วยการพูดให้เข้าใจ มองเห็นเหตุชัดเจน ทำให้หมดความเคลือบแคลงสงสัย พร้อมทั้งเห็นคุณค่าและความสำคัญจนเกิดความซาบซึ้งยอมรับ อยากลงมือกระทำหรือนำไปปฏิบัติ ทั้งยังเป็นคำพูดที่ทำให้ผู้ฟังเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำให้สำเร็จ โดยไม่หวั่นกลัวต่อความยากลำบาก และเป็นไปด้วยบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร
5. วจนักขโม แปลว่า อุดหนุนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมทั้งจะรับฟังคำปรึกษา ปัญหาข้อเสนอนะหรือ ข้อวิพากวิจารณ์ต่างๆ ด้วยความอดทน ไม่แสดงความเบื่อหน่าย ไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียว หรือโต้แย้งด้วยอารมณ์รุนแรง
6. คัมภีร์ญจะ กะถัง กัตตา แปลว่า แถลงเรื่องล้าลึกได้ คือ สามารถอธิบายเรื่องต่างๆ อย่างเป็นลำดับ เป็นขั้นเป็นตอน พร้อมทั้งการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น
7. โน จฏฐานเน นิโยชะเย แปลว่า ไม่ชักนำในอฐาน คือเป็นลักษณะของผู้ที่ไม่แนะนำชักชวนให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุขต่างๆ หรือไม่ชักชวนหรือชี้แนะให้ทำในเรื่องที่ไม่เป็นประโยชน์ พร้อมทั้งแนะนำในทางที่ดี ชี้ให้เห็นคุณค่า เห็นประโยชน์ หรือโทษของสิ่งนั้นๆ ได้

นอกจากนี้ลักษณะของกัลยาณมิตรยังสอดคล้องกับลักษณะของครูที่ทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา(กรมวิชาการ.2545: 13) ดังนี้ ครูมีบุคลิกที่อบอุ่นและเป็นมิตร ครูมีลักษณะน่าไว้วางใจ นำเคารพ นำเชื่อถือและรักษาความลับได้ ครูมีความสนใจในการช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรมเมตตาธรรม และเสียสละ ครูรู้จักพูด เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษารับฟังปัญหาที่แท้จริง ครูรู้จักฟัง และฟังเป็นจับประเด็นไต่กระจำงชัด มีความอดทนต่อการรับฟัง ครูสามารถอธิบายคลี่คลายปมประเด็นต่างๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย ครูสามารถที่จะช่วยให้ผู้รับคำปรึกษารับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง โดยผู้ให้คำปรึกษาจะไม่ตัดสินใจแทน และครูเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์มั่นคง อีกทั้งงานวิจัยของกมลวรรณ สุวรรณโชติ (2548: 6-10) ได้นิยามไว้ว่า ผู้ที่เป็นกัลยาณมิตรคือ มิตรที่ดี หรือเพื่อนที่ดีนั้น จะแสดงพฤติกรรมใน 3 ลักษณะ ได้แก่ การทำตนให้น่าคบหา เป็นการปฏิบัติตนของนักศึกษาที่ชวนให้เพื่อนอยากเข้าใกล้อยากเข้าไปติดต่อขอคำปรึกษา หรือคบหาสมาคมด้วย มีลักษณะที่น่าไว้วางใจ นำเชื่อถือ และเป็นที่พึ่งของเพื่อนได้ รวมทั้งการแสดงออกที่เพื่อนเห็นว่านายยกย่อง นำเอาอย่างชวนให้อยากปฏิบัติตาม การเสริมสร้างเพื่อน เป็นการกระทำ

หรือการปฏิบัติตนของนักศึกษาที่เป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เพื่อนทำพฤติกรรมในทางที่ถูกต้องเหมาะสม ใน 2 ด้านสำคัญ ได้แก่การสนับสนุนด้านอารมณ์ และการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการป้องกันเพื่อนจากสิ่งที่ไม่ดี คือ การไม่ชักจูงเพื่อนไปในทางเสื่อมเสีย ผิดหรือนอกเรื่อง คือจะต้องมีทิศทางที่ชัดเจนในการให้คำปรึกษาโดยมีเป้าหมายและนำไปสู่จุดหมายซึ่งจะแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีที่ถูกต้อง สำหรับพระอริป อธิปญโญ(ชัยสวัสดิ์อารี) (2552: 156) ได้กล่าวว่า กัลยาณมิตร คือเหตุปัจจัยภายนอกที่ดีงาม เป็นผู้ชี้แนวทางอันถูกต้อง ซึ่งจะช่วยเหลือ สันับสนุน ชักจูง ชี้ช่องทาง และเป็นแบบอย่างตลอดจนเป็นผู้เกื้อกูลให้ดำเนินก้าวหน้าไปด้วยดี เพราะฉะนั้น กัลยาณมิตรจึงมิได้หมายถึงเพื่อนที่ดีอย่างความหมายทั่วไปแต่หมายถึงบุคคลผู้เพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติแห่งการชักจูงแนะนำ และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นในทางแห่งอริยมรรค จากการประมวลเอกสารต่าง ๆ ผู้วิจัยพบว่าขอบข่ายของพฤติกรรมกัลยาณมิตรมีดังนี้ กมลวรรณ สุวรรณโชติ(2548: 6-10) กล่าวถึงผู้ที่เป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมใน 3 ด้าน คือการทำตนให้น่าคบ การเสริมสร้างเพื่อน และการป้องกันเพื่อนจากสิ่งที่ไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ วลัยนิภา ฉลากบาง (2548: 70) ที่กล่าวว่า ผู้ที่เป็นกัลยาณมิตรจะแสดงพฤติกรรมใน 3 ด้าน ได้แก่ การให้คำแนะนำ ชี้แจง ชักจูง สั่งสอนสิ่งที่ดีงามที่ถูกต้อง การสนับสนุนการให้กำลังใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการคิดและการแก้ปัญหา จากความหมายและลักษณะข้างต้นผู้วิจัยได้ใช้แนวทางในการให้นิยามลักษณะของกัลยาณมิตร 3 ด้าน ของกมลวรรณ สุวรรณโชติ (2548:6-10) และวัลนิภา ฉลากบาง (2548: 70) ในการแยกพฤติกรรมกัลยาณมิตรเป็นรายด้าน โดยใช้หลักธรรมกัลยาณมิตรจาก พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). 2542:632; ธีรศักดิ์ อัครบวร.2544:64-65; พระมหาอุเทน ปัญญาปริทัตต์. 2546: 34-36;พระธรรมโกศาจารย์(ปัญญา นันทภิกขุ): มปป.:51-65) ประกอบด้วยหลักธรรม 7 ประการ ข้างต้นในการกำหนดด้านย่อยของพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร จึงสรุปได้ว่า กัลยาณมิตร หมายถึง มิตรที่ดี หรือบุคคลที่เป็นมิตรซึ่งแสดงพฤติกรรมใน 3 ลักษณะ ได้แก่ การทำตนให้เป็นมิตรน่าคบ การเสริมสร้างสัมพันธภาพ และ การป้องกันสิ่งที่ไม่ดี โดยสรุปเกี่ยวกับ กัลยาณมิตรจากความหมายลักษณะของกัลยาณมิตรที่ได้ทำการทบทวนเอกสารได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปความหมายของกัลยาณมิตร

ความหมายของ	การทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา	การเสริมสร้างสัมพันธภาพ	การป้องกันสิ่งที่ไม่ดี
พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตฺโต).(2542) ธีรศักดิ์ อัครบรร.(2544) พระมหาอุเทน ปัญญา ป ริ ทั ต ธ์ . ( 2546) พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญา นันทภิกขุ)	หลักธรรม ข้อ 1-3 มีความเป็นมิตร มีน้ำใจ ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข เห็นใจเมื่อผู้อื่นได้รับความทุกข์ ความเดือดร้อน ช่วยเหลือให้พ้นทุกข์ความเดือดร้อน ยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ ส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจ นำเคารพ ประพฤติสมควรแก่ฐานะ ยึดมั่นในหลักการ ยึดถือกฎระเบียบ ตักเตือนไม่ให้ผู้อื่นประพฤตินิมนต์ต้องฝ่าฝืนกฎระเบียบโดยปราศจากอคติ หรือความลำเอียง ให้ความเป็นธรรมกับทุกคน ทำให้ผู้ที่ อยู่ใกล้เกิดความอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย นำเจริญหรือน่ายกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการพัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีความประพฤติเหมาะสม แต่งกายสุภาพเรียบร้อย ทำให้ผู้ที่อยู่ใกล้ซิดเกิดความเชื่อถือ ความศรัทธา พร้อมทั้งรับฟัง ให้ความร่วมมือ และกล่าวถึงด้วยความซาบซึ้ง มั่นใจ ภูมิใจ	หลักธรรม ข้อ 4-6 รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี ด้วยการพูดให้เข้าใจ มองเห็นเหตุชัดเจน ทำให้หมดความเคลือบแคลงสงสัย เห็นคุณค่าและความสำคัญจนเกิดความซาบซึ้งยอมรับ อยากลงมือกระทำหรือนำไปปฏิบัติ ทั้งยังเป็นคำพูดที่ทำให้ผู้ฟังเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำสำเร็จ โดยไม่หวั่นกลัวต่อความยากลำบาก และเป็นไปด้วยบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร อดทนต่อถ้อยคำ พร้อมทั้งจะรับฟังคำปรึกษา ปัญหา ข้อเสนอแนะ หรือ ข้อวิพากวิจารณ์ต่างๆ ด้วยความอดทน ไม่แสดงความเบื่อบ่น ไม่แสดงอารมณ์ จุนเจียว หรือโต้แย้งด้วยอารมณ์รุนแรง สามารถอธิบายเรื่องต่างๆ อย่างเป็นลำดับเป็นขั้น เป็น ตอน พร้อมทั้ง การ เชื่อม โยง ความสัมพันธ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น	หลักธรรม ข้อ 7 ไม่ชักนำในอริฐาน ไม่นำชักชวนให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุขต่างๆ หรือไม่ชักชวนหรือชี้แนะให้ทำในเรื่องที่ไม่เป็นประโยชน์ พร้อมทั้งแนะนำในทางที่ดี ชี้ให้เห็นคุณค่า เห็นประโยชน์ หรือโทษของสิ่งนั้นๆ ได้

ตาราง 1 (ต่อ)

ความหมายของ	การทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา	การเสริมสร้างสัมพันธภาพ	การป้องกันสิ่งที่ไม่ดี
ลักษณะครู (กรมวิชาการ.2545)	ครูมีบุคลิกที่อบอุ่นและเป็นมิตร ครูมีลักษณะน่าไว้วางใจน่าเคารพ น่าเชื่อถือ และรักษาความลับได้ ครูมีความ สนใจใน การช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรมเมตตา ธรรม และเสียสละ	ครูรู้จักพูด เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษา รับฟังปัญหา ที่แท้จริง ครูรู้จักฟัง และฟังเป็นจับประเด็นได้ กระจ่างชัด มีความอดทนต่อการรับฟังครู สามารถอธิบายคลี่คลายปมประเด็นต่างๆให้ ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย ครูเป็นผู้ที่มี สุขภาพจิตดี มีอารมณ์มั่นคง	ครูสามารถที่จะช่วยให้ ผู้รับคำปรึกษา รับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง โดยผู้ให้ คำปรึกษาจะไม่ตัดสินใจแทน
กมลวรรณ สุวรรณโชติ (2548)	การทำตนให้น่าคบหา ชวนให้เพื่อนอยาก เข้าใกล้อยากเข้าไปติดต่อขอคำปรึกษา หรือ คบหาสมาคมด้วย มีลักษณะที่น่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ และ เป็นที่พึ่งของเพื่อนได้ การแสดงออกที่ เพื่อนเห็นว่าน่ายกย่อง น่าเอาอย่างชวน ให้อยากปฏิบัติตาม	การเสริมสร้างเพื่อน คือการส่งเสริมหรือ สนับสนุนให้เพื่อนทำพฤติกรรมในทางที่ ถูกต้องเหมาะสม ได้แก่การสนับสนุน ด้าน อารมณ์ และการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	การป้องกันเพื่อนจากสิ่งที่ไม่ดี คือ การไม่ชักจูง เพื่อนไปในทางเสื่อมเสีย ผิดหรือนอกเรื่อง คือ จะต้องมึทิศทางที่ชัดเจนในการให้คำปรึกษา โดยมีเป้าหมายและนำไปสู่จุดหมายซึ่งจะ แก้ปัญหาได้ด้วยวิธีที่ถูกต้อง
วัลนิกา ฉลากบาง(2548)	การสนับสนุนและ และการเป็นแบบอย่าง ที่ดีในการคิดและการแก้ปัญหา	การให้กำลังใจ การให้คำแนะนำ ชี้แจง ชักจูง	การสั่งสอนสิ่งที่ดีงามที่ถูกต้อง

จากข้อมูลข้างต้น งานวิจัยนี้ได้แบ่งพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านย่อยออกเป็น 3 ด้านโดยใช้แนวทางในการให้นิยามลักษณะของกัลยาณมิตร ของกมลวรรณ สุวรรณโชติ (2548: 6-10) คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และ พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี และให้ความหมายของแนวคิดแต่ละด้านตามตาราง 1

จึงสรุปได้ว่า**พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร** หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกทางความรู้สึกของข้าราชการครูในขณะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ที่แสดงถึงความเป็นมิตรที่ดี ซึ่งแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร 3 ด้าน ดังนี้

- 1) **ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา** เป็นการปฏิบัติตนอย่างเป็นมิตรชวนให้บุคคลอื่นอยากเข้าใกล้ มีน้ำใจ ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข รู้สึกเห็นใจและพร้อมช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นได้รับความทุกข์ ความเดือดร้อน ชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจ นำเคารพ นำเชื่อถือ ยึดมั่นในหลักการ ยึดถือกฎระเบียบ คอยตักเตือนไม่ให้ผู้อื่นประพฤตินอกกฎระเบียบ ให้ความสำคัญกับทุกคน ทำให้ผู้ที่อยู่ใกล้เกิด ความอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งของผู้อื่น และแสดงออกให้เห็นว่าตนเองเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการพัฒนาตนเอง โดยเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีความประพฤติเหมาะสม แต่งกายสุภาพเรียบร้อย ทำให้ผู้ใกล้ชดอยากปฏิบัติตาม
- 2) **ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ** เป็นลักษณะการปฏิบัติที่รู้จักพูด รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร ให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดีด้วยการพูดให้เข้าใจ มองเห็นเหตุชัดเจน สามารถอธิบายคลี่คลายปมประเด็นต่างๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย อยากลงมือกระทำหรือนำไปปฏิบัติ และมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร พร้อมทั้งจะรับฟังคำปรึกษา ปัญหาข้อเสนอนะ หรือข้อวิพากวิจารณ์ต่างๆ ด้วยความอดทน สามารถอธิบายเรื่องราวต่างๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย
- 3) **ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี** เป็นลักษณะการปฏิบัติที่ไม่แนะนำชักชวนกับอบายมุข ไม่ชักชวน หรือ ชี้นำไปในทางเสื่อมเสีย พร้อมแนะนำในทางที่ดีงาม โดยมีเป้าหมายและนำไปสู่จุดหมายซึ่งจะแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีที่ถูกต้อง



### 3) บทบาทและคุณลักษณะของครู

ครู มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้ให้การศึกษาของชาติ เป็นผู้กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นผู้มีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงาน เพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาดมีศักยภาพและมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้(ดร. รุ่ง แก้วแดง, 2545: บทนำ) ซึ่งความสำคัญของครู มีผู้กล่าวไว้ดังนี้ สุมณ อมรวิวัฒน์(2535:468-474) การเป็นครูได้จะต้องเป็นมนุษย์ยกเว้นคือ ครูต้องเริ่มรู้จักวิเคราะห์และปรับปรุงตัวเองได้ ฝึกฝนอบรมกายวาจาให้ประพฤติตนตามหลักความพอดีเป็นผู้นำทางปัญญา และวิญญูณ คือ จะต้องเป็นผู้รู้จัก รู้จริง และคิดชอบ แล้วสามารถนำทางที่ถูกที่ควร และเป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่ศิษย์ ครูเป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้มีทั้งศาสตร์ และศิลป์ เป็นผู้คำจุนความ เป็นไทย ความหมายของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น หมายถึง บุคคลวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542: 4) สำหรับสาโรช บัวศรี (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2543: 72 – 80)กล่าวว่า ครูคือผู้ที่ได้รับการฝึกหัดให้เป็นเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) มีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้เกี่ยวกับวิชาการ วิชาชีพ ครู ในการทำการสอน การอบรม การแนะแนว การปกครองนักเรียน ตลอดจนการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับชุมชน เพื่อการเป็นครูชั้นวิชาชีพ สำหรับบัณฑิตแมน และโรสส์-กรอดินัน(Glickman; & Ross-Grodinon. 1998: 362) กล่าวว่า ครูที่แท้จริง คือ การที่ครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีส่วนร่วม มี ยุทธศาสตร์ ในความร่วมมือในการเรียน และรู้จักผสมผสานวิธีการอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลดีแก่ผู้เรียนอย่างสูงสุด รวมทั้งสามารถสังเคราะห์วิธีการเรียนการสอนเพื่อสร้างสรรค์วิธีการสอนใหม่ๆ อีกด้วย

ในการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เน้นให้ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทในการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้และสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ดังนั้น ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นครูมืออาชีพที่รอบรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ สังคมไทยมีคุณภาพ สามารถแข่งขันกับสังคมได้ ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2540)ได้กล่าวว่าครูต้องมีคุณลักษณะที่ดี ในด้านเกี่ยวกับการเป็นครูชั้นวิชาชีพโดยครูต้องเพิ่มพูนความรู้ให้แก่อาชีพครูโดยการเขียน การพูด และการค้นคว้าในด้านวิชาการ เป็นสมาชิกที่ดีของสมาคมวิชาการ ยึดถือขนบธรรมเนียมของครูอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมตัวเองให้ห้องงามในวิชาศึกษาศาสตร์อยู่เสมอ แนะนำผู้ที่เข้ามาเป็นครูใหม่และนักเรียน ฝึกสอนในโรงเรียน และได้มีผู้สรุปคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์จากแนวดังกล่าวได้ 4 องค์ประกอบหลัก (ชมพูนุท ร่วมชาติ. 2548: 26) ดังนี้

1) ด้านความรู้ ซึ่งคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ จะต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนหรือวิชาเอกตามสาระการเรียนรู้ ความรู้ด้านวิชาชีพครู ซึ่งควรมีความรู้ในด้านจิตวิทยา ด้านหลักสูตร ด้านการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านเทคโนโลยีและสื่อการสอน ด้านการวัดและประเมินผลและด้านการวิจัย ส่วนในด้านความรู้ทั่วไปในศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องนั้น เน้นให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ วิทยาศาสตร์ พลังงาน และสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองท้องถิ่นและชุมชนที่ตนเองสอน เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน ท้องถิ่น อาหาร/โภชนาการ เด็กและครอบครัวและภาษาอังกฤษ

2) ด้านทักษะและเทคนิควิธี ครูควรจะสามารถด้านการสอน การสื่อสาร การทำวิจัย การจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การใช้สื่อเทคโนโลยี การทำหลักสูตร การประเมินผลการเรียนรู้ การรายงานผล การพัฒนาผู้เรียน การจัดทำแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน การบูรณาการความรู้และการบูรณาการความเป็นไทย

3) ด้านบุคลิกภาพ ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เจตคติที่ดีต่อครู มีวิสัยทัศน์ความเป็นครู ใฝ่หาความรู้ ความเป็นผู้นำ เกลี้ยวงลาต รักและศรัทธาในอาชีพครู มีวิสัยทัศน์ มีกระบวนการคิดขั้นสูง ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีสุขภาพกายและจิตที่ดี

4) ด้านสัมพันธ์ภาพกับสังคม ครูควรจะเป็นผู้ที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน พัฒนาชุมชน และปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของครูในยุคปฏิรูปการศึกษานั้น จะต้องมีความรู้ในด้านเนื้อหาด้านวิชาการ วิชาชีพครู ทักษะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีบุคลิกภาพของความเป็นครู เป็นผู้ที่มีความคุณธรรม จริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับชุมชน

จะเห็นได้ว่าบทบาทและคุณลักษณะของครูจะต้องมีความรู้ในด้านเนื้อหา ด้านวิชาการ วิชาชีพครู ทักษะการสอน มีบุคลิกของความเป็นครู เป็นผู้ที่มีความคุณธรรม จริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับชุมชน ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ การกระทำของที่แสดงถึงความเป็นมิตรที่ดี มีความเชื่อดี มีการปฏิบัติตนที่ดี มีจิตใจดี มีความคิดดี พร้อมจะให้คำแนะนำ หรือชี้แนะแนวทางให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ใฝ่บุคคลที่อยู่ใกล้หรือบุคคลที่เข้าไปหา สามารถพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่ถูกต้อง ด้วยความรัก ความเสียสละความปรารถนาดี โดยไม่หวังผลตอบแทน

#### 4) การวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

จากการศึกษาแบบวัด พบว่า มีการสร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ในบริบทที่แตกต่างกันตามกลุ่มตัวอย่างและบริบทขององค์กร เช่นงานวิจัยของ เสกสรรค์ ทองคำบรรจง(2545) ทำการศึกษาโครงสร้างทางจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ตามแนวพุทธศาสนา:การสร้างมโนทัศน์พื้นฐาน การวัดการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบเชิงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง โดยใช้แบบวัดคุณสมบัตীগัลยาณมิตรของครู มีข้อคำถาม 14 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.94 มีค่าอำนาจการจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.56 - 0.78 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรา  
 มาตรการประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย และน้อยที่สุด  
 งานวิจัยของกมลวรรณ สุวรรณโชติ(2548) สร้างแบบวัดพฤติกรรมการเป็นกัลยาณมิตร  
 ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือพฤติกรรมการทำงานให้หน้าคบ พฤติกรรมเสริมสร้างเพื่อน และพฤติกรรม  
 ป้องกันเพื่อนจากสิ่งไม่ดี ในการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุแบบบูรณาการ ของบ้าน สถานศึกษาและจิต  
 ลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นกัลยาณมิตรของนักศึกษาปริญญาตรี เครื่องมือวัดเป็น  
 แบบมาตราประเมินรวมค่า ค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .40 ถึง .90 งานวิจัยของยุภาวดี ปณะราช  
 (2551) ได้สร้างแบบวัดลักษณะความเป็นกัลยาณมิตร ในศึกษาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาลักษณะความ  
 เป็นกัลยาณมิตรของนักศึกษาวิชาชีพครู แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ มีข้อ  
 คำถามที่เป็นข้อความด้านบวกและด้านลบ จาก จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง  
 และไม่จริงที่สุด ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .92 งานวิจัยของนิตา ศรีสร้อย(2551) สร้างแบบวัด  
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกัลยาณมิตรของครู เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกัลยาณมิตรธรรมของครู  
 กับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยใช้แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ  
 มีค่าความจำแนก .59 และค่าความเชื่อมั่น .81 และงานวิจัยของฉัตรชัย เสนสาย(2554) ได้สร้าง  
 แบบวัดกัลยาณมิตรโดยวัดบุคคลรอบข้างนักเรียน 3 กลุ่ม ได้แก่ผู้ปกครอง เพื่อนและครู ใน  
 การศึกษาอิทธิพลของกัลยาณมิตร โยนิโสมนสิการ ความเชื่อในกุศลกรรมบถ 10 และปัจจัยทางจิตที่  
 มีผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน ประกอบด้วยข้อคำถาม 42 ข้อ แบบวัดมีข้อคำถามที่  
 เป็นข้อความด้านบวก โดยแต่ละข้อมีมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง  
 ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และไม่จริงเลย ค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .86 ถึง .91 ในการวิจัยครั้งนี้  
 ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดตามนิยามปฏิบัติการ และบริบทของข้าราชการครู ในการวัดพฤติกรรมการ  
 ทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรโดยใช้แนวคิดของกมลวรรณ สุวรรณโชติ (2548) ในการแยกพฤติกรรม  
 กัลยาณมิตรเป็นรายด้าน 3 ด้านคือ พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้  
 เป็นมิตรหน้าคบหา พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และ  
 พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมิน  
 ค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” โดยผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูง เป็นผู้ที่มี  
 พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดต่ำ

### แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม

ในการศึกษาถึงสาเหตุของการแสดงพฤติกรรมต่างๆนั้นจะพบว่า บุคคลจะแสดง  
 พฤติกรรมใดๆ จะมีสาเหตุมาจากหลายสาเหตุ จำเป็นต้องอาศัยวิทยาการหลายแขนงในการร่วมกัน  
 อธิบายและทำนายถึงการแสดงพฤติกรรมนั้นในทุก ๆ มิติ จากการศึกษาที่ผ่านมาจากอดีตนั้นมี  
 ข้อสรุปเกี่ยวกับสาเหตุของพฤติกรรมต่างๆ ว่ามีจากปัจจัยหลัก 2 ประการคือ 1) ปัจจัยภายในตัว  
 บุคคล ได้แก่ ลักษณะทางจิตใจของมนุษย์ เช่น เจตคติ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ เป็นต้น และ 2) ปัจจัย

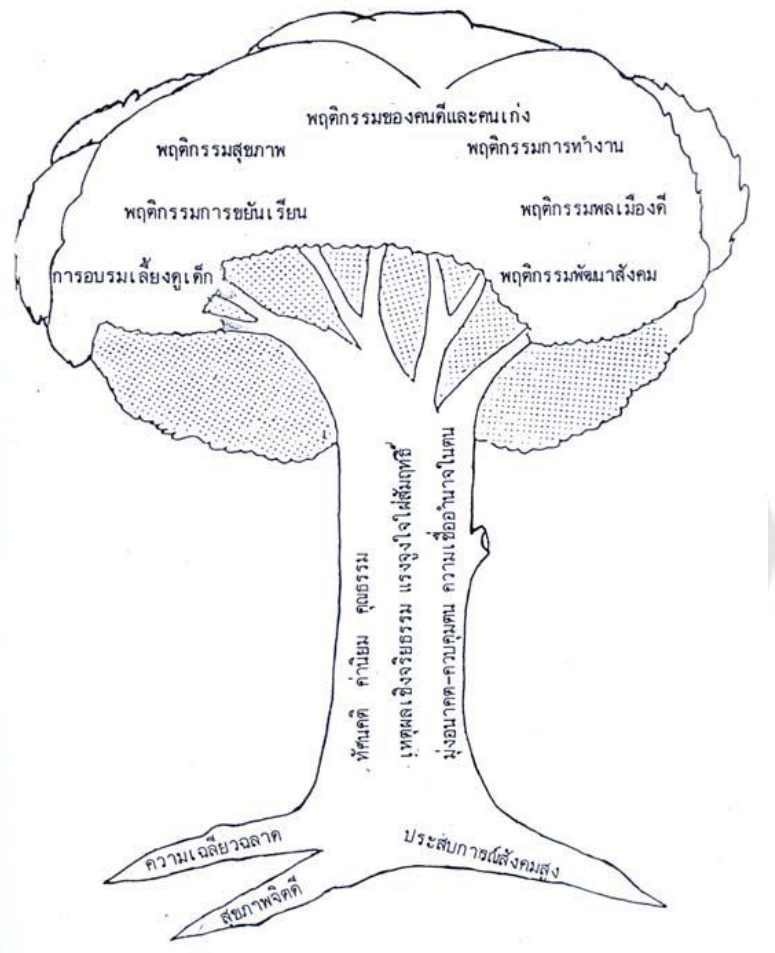
ภายนอกตัวบุคคล เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) จะกำหนดสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์เป็น 4 ประการ คือ 1) ลักษณะสถานการณ์ 2) จิตลักษณะเดิม 3) จิตลักษณะเดิมมีอิทธิพลร่วมกับสถานการณ์ 4) จิตลักษณะตามสถานการณ์ จึงเป็นการอธิบายพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตใจของบุคคล (ปัจจัยภายใน) กับสถานการณ์ที่เขาประสบอยู่ (ปัจจัยภายนอก) จัดเป็นรูปแบบที่พยายามจะอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์อย่างครอบคลุมมากที่สุด ในปัจจุบัน มีการศึกษาปฏิสัมพันธ์ใน 2 ลักษณะ ลักษณะแรก ศึกษาปฏิสัมพันธ์เชิงสถิติวิเคราะห์ หรือ ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) ซึ่งเป็นการศึกษาอิทธิพลร่วมระหว่างลักษณะทางจิตใจของผู้กระทำหนึ่งตัวแปรกับสถานการณ์ที่จะกระทำอีกหนึ่งตัวแปร ซึ่งส่งผลต่อการแปรเปลี่ยนของคะแนนพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งในบุคคล การวิเคราะห์สามารถวิเคราะห์ได้โดยการวิเคราะห์แบบ ANOVA โดยมีตัวแปรทางจิตและสถานการณ์ ที่เป็นตัวแปรต้นและพฤติกรรมเป็นตัวแปรตาม ลักษณะที่สอง ศึกษาปฏิสัมพันธ์เชิงจิตลักษณะตามสถานการณ์ (Organismic Interaction) หมายถึง การศึกษาลักษณะทางจิตของบุคคลที่แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์หรือมีความไวต่อสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญ ลักษณะทางจิตนี้เป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตเดิมกับสถานการณ์ปัจจุบันของบุคคล ทำให้เกิดลักษณะจิตตามสถานการณ์ในบุคคลนั้นซึ่งปฏิสัมพันธ์ที่เกิดภายในจิตใจของบุคคล ตัวอย่างเช่น การที่ประชาชนมีเจตคติที่ดีต่อการรักษาความสะอาดท้องถนน อาจเกิดจากการรณรงค์ไม่ทิ้งขยะในท้องถนนของฝ่ายเทศบาล (งามตา วรินทร์านนท์.2540: 5-6)

แนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) จึงเป็นการอธิบายกระบวนการรวมกันระหว่างปัจจัยแทรกซ้อนของบุคคล ปัจจัยปฏิกิริยาของบุคคล และสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่บุคคลในโครงสร้างนั้นและเพื่ออธิบายพัฒนาการของพฤติกรรมของบุคคลตลอดจนการคงไว้ซึ่งพฤติกรรมนั้นด้วย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ใช้แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามแนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยม (An Interactionism model of Behavior) เป็นแนวทางเบื้องต้นในการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังอาศัยทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ มาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม โดย ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538:15) ซึ่งเป็นผู้สร้างทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะขึ้น ในการแสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีคนเก่ง ว่าพฤติกรรมเหล่านี้มาจากสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง ทฤษฎีนี้สร้างจากการสรุปผลการวิจัยในเรื่องดังกล่าวของเยาวชนไทยอายุตั้งแต่ 6 ถึง 60 ปี ทฤษฎี

ต้นไม้จริยธรรมนี้มี 3 ส่วน คือส่วนที่เป็นดอกและผลของต้นไม้ ส่วนลำต้นและส่วนที่เป็นราก ในส่วนแรก คือ ดอกและผลบนต้นแสดงถึงพฤติกรรมทำดีละเว้นชั่วและพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ส่วนแรกนี้เป็นพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ที่รวมเข้าเป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าปรารถนามีสาเหตุอยู่ 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ สาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้ อันประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ (1) เหตุผลเชิงจริยธรรม (2) มุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง (3) ความเชื่ออำนาจตนเอง (4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (5) ทศนคติ คุณธรรม และค่านิยม (ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น ๆ หรือสถานการณ์นั้น) ถ้าต้องการจะเข้าใจ อธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมชนิดใดจะต้องใช้จิตลักษณะบางด้านหรือทั้ง 5 ด้านนี้ประกอบกันจึงจะได้ผลดีที่สุด ส่วนที่สามของต้นไม้จริยธรรม คือ รากของต้นไม้ ซึ่งเป็นจิตลักษณะกลุ่มที่สองมี 3 ด้าน คือ (1) สติปัญญา (2) ประสบการณ์ทางสังคมและ (3) สุขภาพจิต จิตลักษณะทั้ง 3 นี้ อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้ก็ได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้านในปริมาณที่สูงเหมาะสมกับอายุจึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 นี้ จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางด้านจิตใจ 3 ด้านดังกล่าวและ อยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียน และทางสังคมที่เหมาะสม นอกจากนั้นบุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะบางประการใน 5 ด้านนี้ โดยวิธีการอื่น ๆ ด้วย ฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ จึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีคนเก่งนั่นเอง นอกจากนี้ ลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่รากนี้ อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้น เพื่อใช้อธิบายทำนายและพัฒนาพฤติกรรมดังกล่าว ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้ เกิดจากผลการวิจัยพฤติกรรมและจิตลักษณะของคนไทย โดยเมื่อสร้างขึ้นแล้วทฤษฎีนี้ ก็ได้ชี้แนวทางการตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาหลักฐานใหม่ ๆ มาเพื่อเติมในทฤษฎีนี้อีก เช่น การวิจัยที่เกี่ยวกับจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ ที่สามารถจำแนกคนเป็น 4 ประเภทเหมือนบัวสี่เหล่า กับความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคล โดยพบว่าคนที่ เป็นบัวเหนือน้ำเท่านั้น มีจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ด้านนี้ในปริมาณสูงเหมาะสมกับอายุ เป็นผู้ที่จะสามารถรับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมกับอายุ ตามทฤษฎีของ Kohlberg ในการทำนายภายในจิตใจของมนุษย์ และพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งในการศึกษาปัจจัยทางสังคม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ได้นำมาเป็นกรอบในการกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตใจ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมได้ข้อสรุปสอดคล้องตรงกันว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมของคนดีคนเก่ง ซึ่งหมายถึง การไม่เบียดเบียนตนเอง การไม่เบียดเบียนผู้อื่น รับผิดชอบต่อหน้าที่ และอาสาพัฒนา

สังคม และเปรียบพฤติกรรมได้กับดอกและผลของต้นไม้ เกิดจากสาเหตุสำคัญทางจิตใจ 2 ส่วน คือ จิตลักษณะส่วนแรกที่รากต้นไม้ 3 ประการ คือ การเป็นบุคคลที่มีสติปัญญา มีสุขภาพจิตดี และมีประสบการณ์ทางสังคมสูง และส่วนที่เป็นลำต้น คือ จิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติคุณธรรมและค่านิยม ดังภาพประกอบ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม



ภาพประกอบ 1 แสดงทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม

ที่มา: ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543) ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

การศึกษาในครั้งนี้ใช้แนวคิดดังกล่าวเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปรเชิงเหตุสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 4 สาเหตุ คือกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม ได้แก่ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท4 และจิตวิญญาณความเป็นครู กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่

การสนับสนุนทางสังคม และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ได้แก่ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ความเครียดในการทำงาน และ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิมและกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม

## ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

### 1. กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจิตลักษณะเดิม คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง อธิปไตย 4 และ จิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 1.1 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

##### ความหมายลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง

ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคาดการณ์ไกลไปในอนาคต โดยคิดได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้น ทั้งผลดีและผลเสีย และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การที่บุคคลสามารถจะคิดได้ว่าอะไรที่จะเกิดขึ้นในอนาคตรวมทั้งความเข้าใจและมองเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นอย่างทะลุปรุโปร่ง และตรงกับความเป็นจริง เนื่องจากบางคนคาดการณ์ได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้น แต่ไม่ยอมรับความจริงที่จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะเรื่องที่ไม่เป็นผลดีกับตนหรือบางคนมองไม่เห็นว่าการกระทำของตนในปัจจุบันจะส่งผลเช่นไรในอนาคต อีกทั้งการเป็นผู้ที่สามารถกำหนดเป้าหมายในชีวิตของตน โดยมีการกำหนดโครงการระยะสั้นระยะยาวให้กับตนเองในด้านต่างๆ ลักษณะมุ่งอนาคตจึงเป็นส่วนต้นของปรากฏการณ์ ส่วนการควบคุมตนเองหรือวินัยในตนเองนั้น จะเป็นส่วนปลายที่เกิดขึ้นควบคู่กันไป คือมีการมุ่งอนาคตในบางเรื่องขึ้นมาก่อน และต้องใช้การควบคุมตนเองดำเนินการไปตามที่วางเป้าหมายไว้จนประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด(ดวงเดือน พันธุมนาวิน ,2538: 86-88) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง เป็นการเพิ่มความตระหนักในความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคตต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อประเทศและสากล สามารถที่จะคาดการณ์ไกลและเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และบังคับตนเองให้อดได้รอได้หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันทีแต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะเกิดในอนาคต และสามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดในอนาคตได้ สามารถที่จะละเว้นการกระทำบางชนิดหรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรม นอกจากนี้ยังจะต้องรู้จักบังคับควบคุมตนเองให้ทำพฤติกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งงามที่วางไว้ในอนาคตให้ได้(ดวงเดือน พันธุมนาวิน.2543) ซึ่งสอดคล้องกับบุญรับ ศักดิ์มณี.(2532: 6-7;อ้างอิงจาก Skinner.1986: 568-574) ลักษณะมุ่งอนาคต กับความสามารถในการควบคุมตนเอง ต้องพัฒนาไปด้วยกันจึงจะเกิดพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ต้องการ ถ้าจิตลักษณะใดพัฒนาไม่เต็มที่จะทำให้เกิดความบกพร่องทางจริยธรรมได้เนื่องจากขั้นแรกบุคคลต้องเล็งเห็นประโยชน์ในอนาคตว่ามีความสำคัญ ต่อมาจึงแสดง

พฤติกรรมอดได้รอได้ควบคุมเวลาให้แก่ตนเองได้ว่าควรกระทำอะไรก่อนหลัง อีกทั้งยังกล่าวว่ ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถที่จะคาดการณ์ไกลและเห็นความสำคัญของผลดีผลเสียที่เกิดขึ้นในอนาคต สามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ส่วนการควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถที่จะละเว้นการกระทำพฤติกรรมบางชนิดหรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความอดทนหรือเสียสละ และทำพฤติกรรมนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่เหมาะสม เป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้ การมุ่งอนาคตนี้เกิดจากการสะสมผลการเรียนรู้จากประสบการณ์เกี่ยวกับลักษณะความมั่นคงของสภาพแวดล้อมตั้งแต่อดีตของบุคคล ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง และสามารถควบคุมตนเองได้จะต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการคือ 1) สามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคตและตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสม 2) หาแนวทางแก้ปัญหาและวางแผนดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคต 3) รู้จักการปฏิบัติให้เกิดการอดได้รอได้อย่างเหมาะสม และ 4) สามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองได้อย่างเหมาะสม(ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2528: 21-31) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองนี้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการปฏิบัติงานอย่างมากกล่าวคือ ถ้าแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของบุคคลในอนาคต ความสำเร็จในแต่ละขั้นก็จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลพยายามปฏิบัติงานในขั้นต่อไปให้สำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้ายและในขณะเดียวกันความล้มเหลวของการปฏิบัติงานในขั้นต้น ๆ ก็จะทำให้บุคคลไม่สามารถทำงานในขั้นต่อไปได้ การมุ่งอนาคตนี้เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหลายชนิด ทั้งพฤติกรรมส่วนตัว เช่น พฤติกรรมการอดออม พฤติกรรมรักษาสุขภาพอนามัย พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมรับผิดชอบ และพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น(ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบปัจฉิม. 2520) นักวิจัยหลายท่านพบผลที่สอดคล้องกันว่า ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนเองมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมที่นำปรารถนามากกว่าผู้ที่ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนเองน้อย ผลการวิจัยที่สอดคล้องกันนี้ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของผู้ใหญ่ ตัวอย่างเช่น กลุ่มพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมในหน่วยงานต่างๆ อาทิ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้(อภิชาติ โสภางค์. 2547) ข้าราชการยุคใหม่(วิลาสลักษณ์ ชวีวัลลี และคณะ.2547) และสัตวแพทย์ (วรวรรณ อร่ามพงศ์. 2551) เป็นต้น

ดังนั้น ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองในการวิจัยนี้ หมายถึง การที่ข้าราชการครูแต่ละคนมีความสามารถที่จะคาดการณ์ไกลและวางแผนเพื่อรองรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดในอนาคต การรู้จักบังคับตนเองให้อดได้รอได้อย่างเหมาะสมไม่ต้องพึ่งการควบคุมจากคนอื่น สามารถกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความเสียสละหรืออดทนเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้

#### **การวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง**

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองของบุญรับ ศักดิ์มณี(2532) จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .78 และ .81 แต่ละข้อมีมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริง



ที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาของบุญรับ ศักดิ์มีณี(2532) ได้ศึกษาการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ ของข้าราชการบรรจุใหม่พบว่า ข้าราชการที่ได้รับการฝึกลักษณะการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึก และสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างเด่นชัด กลุ่มที่ได้รับการฝึกทั้งสองด้านให้ผลเท่าเทียมกับกลุ่มที่ได้รับการฝึกด้านเดียว การฝึกลักษณะมุ่งอนาคตส่งผลต่อเจตคติต่อการปฏิบัติราชการเพื่ออนาคต และพฤติกรรมปฏิบัติงานมากกว่าการฝึกการควบคุมตนเอง สำหรับงานวิจัยของ วิรติ ปานศิลา (2542) ที่ทำการศึกษาความเกี่ยวข้องของจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของไทย พบว่าพฤติกรรมการทำงานของราชการที่เป็นบุคลากรสาธารณสุขโดยรวม มีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองพบว่าการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองทำนายพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขโดยรวมได้ร้อยละ 11 ร่วมกับตัวแปรทางจิตและสถานการณ์อื่นอีก 2 ตัวแปร โดยมีค่าเบต้าเท่ากับ .13 ซึ่งหมายความว่า ยิ่งบุคลากรในกลุ่มดังกล่าวมีการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูงขึ้น ก็ยิ่งมีพฤติกรรมการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย และ ดวงเดือน พันธุมนาวัน และคณะ (2540) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองร่วมกับจิตลักษณะอื่น คือการปฏิบัติทางพุทธ สุขภาพจิตที่ดีและการสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายประสิทธิผลในการทำงานของครูได้อย่างชัดเจน และต่อมาอีกพบว่า ทักษะที่ดีต่องานครู เป็นตัวทำนายที่สำคัญต่อประสิทธิผลในงานของครูด้วย ในงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ(2547) เรื่องกรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องมือชีวิตเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง ร่วมกับตัวแปรกลุ่มลักษณะเดิมและกลุ่มสถานการณ์ สามารถทำนายพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้ ร้อยละ 87 และ 55 ตามลำดับ ซึ่งลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลตามค่านิยมสร้างสรรค์ทางอ้อมโดยส่งอิทธิพลเป็นลำดับแรก ผ่านตัวแปรพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์(ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .28 และ .25 ตามลำดับ) งานวิจัยของกมลวรรณ สุวรรณโชติ (2548) ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุแบบบูรณาการของ บ้าน สถานศึกษา และจิตลักษณะที่เกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นกัลยาณมิตรของนักศึกษาปริญญาพบว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองร่วมกับตัวแปรอื่นๆ สามารถรวมเป็นตัวทำนายพฤติกรรมความเป็นกัลยาณมิตรทั้งในกลุ่มรวมและในกลุ่มย่อย สอดคล้องกับงานวิจัยการมี

พฤติกรรมการคบเพื่อนอย่างเหมาะสม ของ นิสิตกร สนามเขต (2550) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองเป็นตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการปฏิเสธอิทธิพลเพื่อนด้านที่ไม่ดีโดยทำนายได้ 43.9 % ในกลุ่มรวม รวมทั้งเป็นตัวทำนายของพฤติกรรมการป้องกันเพื่อนจากสิ่งที่ไม่ดีที่ทำนายได้ 38.7 % ในกลุ่มรวม และงานวิจัยของนิชากัทธ โพธิ์บาง(2550) ได้ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ผลจากการวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องอย่างสำคัญที่อาจพัฒนาเป็นปัจจัยปกป้องได้(เรียงลำดับความสำคัญ) คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง เหตุผลเชิงจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่นเดียวกับงานวิจัยของวรวรรณ อร่ามพงศ์(2551) ศึกษาตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์พบว่าตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมได้ ระหว่างร้อยละ 62.1 ถึง 83.5 มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และงานวิจัยของอ้อมเดือน สดมณีและคณะ(2553) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองและการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำชุมชนในภาคกลางในกลุ่มย่อย และแกนนำที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง และแกนนำที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง ก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง

จากการประมวลเอกสารแสดงให้เห็นว่าลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาวิจัยเรื่องของพฤติกรรมการทำงานในหลายมิติที่สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรต่างพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มอาชีพต่างๆ ผู้วิจัยจึงคาดว่าน่าจะมีการเกี่ยวข้องในทิศทางเดียวกัน คือข้าราชการที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรสูงด้วย

## 1.2 อธิปไตย 4 กับพฤติกรรมทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

### ความหมายอธิปไตย 4

อธิปไตย 4 เป็นหลักธรรมที่นำบุคคลไปสู่ความสำเร็จในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษาหรือการทำหน้าที่การงาน พระธรรมปิฎก(2538:842) ให้ความหมายของอธิปไตย 4 ว่าธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จซึ่งมีอยู่ 4 อย่าง คือ ฉันทะ(ความพอใจ) วิริยะ(ความเพียร) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) และวิมังสา(ความสอบสวนไตร่ตรอง) กนิษฐา

ดัตช์พันซ์ (2541:60) กล่าวว่าอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ในทุกกิจกรรม เป็นหลักธรรมที่เกื้อหนุนกันและมักมาด้วยกัน ดังนั้นการที่บุคคลจะประสบผลสำเร็จในการทำงานด้วยคุณภาพที่ดีของงานนั้นได้ จึงควรได้รับการฝึกหรือพัฒนา อิทธิบาท 4 ให้เกิดเป็นองค์ธรรมเด่นขึ้นมา หรือหลายด้านที่ตรงกับลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล องค์ธรรมที่เด่นจะปลูกเร้าองค์ธรรม ด้านอื่นๆ ให้เกิดมีขึ้น หลักอิทธิบาท 4 จะโน้มนำให้บุคคลประสบผลสำเร็จ ดังนั้นจึงเป็นปัจจัยที่ควรปลูกฝังให้เกิดขึ้นในตัวครู ครูที่ใช้หลักอิทธิบาท 4 จะมีความพึงพอใจในจุดมุ่งหมายของการสอน และการทำงาน อิทธิบาท 4 ประกอบด้วย

1. ฉันทะ ความรักงาน คือ จะต้องเป็นผู้รักงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่ และทั้งจะต้อง เอาใจใส่กระตือรือร้นในการเรียนรู้งาน และเพิ่มพูนวิชาความรู้ความสามารถในการทำกิจการงาน และมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือกิจการงานอาชีพของตนให้สำเร็จเรียบร้อยอยู่เสมอ

2. วิริยะ ความเพียร คือ จะต้องเป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร ประกอบด้วยความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการประกอบกิจการงานในหน้าที่หรือในอาชีพของตน จึงจะถึงความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าได้

3. จิตตะ ความเป็นผู้มีใจจดจ่ออยู่กับการงาน ผู้ที่จะทำงานได้สำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นผู้เอาใจใส่ต่อกิจการงานที่ทำ และมุ่งกระทำงานอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสำเร็จ ไม่ทอดทิ้งหรือวางธุระเสียกลางคัน ไม่เป็นคนจับจด หรือทำงานแบบทำๆ หยุดๆ

4. วิมังสา เป็นความสอบสวนไตร่ตรอง เป็นการใช้ปัญญาใคร่ครวญ ตรวจสอบตรองหาเหตุผลในงานที่ทำซึ่งมักประสบอุปสรรคเสมอและการชนะอุปสรรคนั้น ๆ ได้จำต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบฉะนั้นปัญญาจึงเป็นหลักสำคัญที่สุดของการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ

ดังนั้น อิทธิบาท 4 จึงเป็นหลักธรรมที่สำคัญและควรพัฒนาหรือปลูกฝังให้เกิดขึ้นในตัวครู เพราะครูเป็นบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน เมื่อครูมีความพอใจหรือฉันทะและมีใจรักการทำงานเพื่อให้ผู้เรียนมีลักษณะที่พึงประสงค์ แม้จะมีอุปสรรคที่ขัดขวาง ครูจะมีความเพียรพยายามเอาชนะอุปสรรคนั้น ๆ โดยไม่ท้อถอยหรือมีวิริยะ นอกจากนี้ครูต้องมีจิตตะหรือความเอาใจใส่ผู้เรียนทั้งในเรื่องพฤติกรรมการทำงานและความประพฤติที่ติงามโดยการตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่กระทำไม่พึงชาน มองเห็นความสำคัญของการทำงาน ครูจำเป็นต้องริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ ดังนั้นครูต้องมีวิมังสาหรือการตรวจตรา ใช้ปัญญาคิดหาเหตุผลและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนได้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพยิ่งขึ้น จึงกล่าวได้ว่าหากครูใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 ในการทำงานแล้วย่อมแสดงถึงคุณภาพในการทำงานของครูด้วย จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า อิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำกิจกรรมใด ๆ ดังนั้นจึงควรปลูกฝังหรือพัฒนาให้บุคคลมีหลักธรรมด้านอิทธิบาท 4 เพื่อการทำงานทั้งด้านการสอนการสอนและการปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า อิทธิบาท 4 หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพอย่างหนึ่งของครูที่ผลักดันให้ครูทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามความมุ่งหมาย ประกอบด้วย ฉันทะ หมายถึง ความพอใจในงาน เต็มใจที่จะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ วิริยะ หมายถึง ความพากเพียรพยายาม มานะบากบั่น ขยันมั่นเพียรในการทำงาน จิตตะ หมายถึง เอาใจใส่มีความรอบคอบในการทำงาน และวิมังสา หมายถึง การใช้ความคิดสติปัญญาไคร่ครวญ ไตร่ตรองและพัฒนางานอยู่เสมอ

#### การวัดอิทธิบาท 4

ได้มีผู้สร้างเครื่องมือวัดอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ จารุพร แสงเป่า และ คณะ (2539)อ้างถึงใน อ้อมเดือน สดมณี(2549) ได้สร้างแบบวัดคุณลักษณะด้านอิทธิบาท 4 ของข้าราชการไทย แบบวัดแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา แต่ละด้านเป็นลักษณะการทำงานที่ประสบการณในชีวิตประจำวันโดยการรายงานตัวเอง ข้อคำถามประกอบด้วยมาตราประเมินรวมค่า 5 หน่วยจาก จริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดรวมทั้งฉบับเท่ากับ .91 ในปีต่อมา กนิษฐา ตันตพันธ์ ได้นำแบบวัด ของจารุพร แสงเป่า และคณะไปใช้ ข้อคำถาม 23 ข้อ มีค่าการจำแนกรายข้อด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมมีค่าอยู่ระหว่าง .74 ถึง .91 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และพบผลที่สอดคล้องกับ จารุพร แสงเป่า และคณะกล่าวคือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบวัดมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั่นคือ ข้าราชการที่มีคุณลักษณะอิทธิบาท 4 ด้านหนึ่งสูงก็จะมีคุณลักษณะอิทธิบาท 4 ด้านอื่นๆ สูงด้วย หรือในทางตรงข้ามหากข้าราชการที่มีคุณลักษณะอิทธิบาท 4 ด้านหนึ่งน้อย จะมีคุณลักษณะอิทธิบาท 4 ด้านอื่นน้อยด้วย อัจฉราพร บุญญพานิช( 2547) ได้สร้างแบบวัดอิทธิบาท 4 ใน ข้าราชการครู จำนวน 15 ข้อ มีมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 อ้อมเดือน สดมณี( 2549: 16-20) ใช้แบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดอิทธิบาท 4 ของจารุพร แสงเป่า และคณะ (2539) เนื้อหาของแบบวัดสะท้อนให้เห็นถึงความชอบ ความตั้งใจจริง และความพากเพียรพยายามในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน แม้ว่าจะพบปัญหาหรืออุปสรรคก็ไม่ย่อท้อ รวมทั้งพัฒนาตนและงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา โดยถามเกี่ยวกับปริมาณความรู้สึกของผู้ตอบที่มีต่อลักษณะการทำงานที่ประสบความสำเร็จในชีวิตประจำวัน ที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม 4 ด้าน คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วยมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย มีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.60 – 0.83 และมีความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.92

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบวัดอิทธิบาท 4 ของ อ้อมเดือน สดมณี( 2549) จำนวน 10 ข้อ มีความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.92 แต่ละข้อมีมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงแสดงว่าเป็นผู้มีอิทธิบาท 4 สูง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยของปริญญา ณ วันจันทร์(2536:80) ศึกษาผลของหลักอิทธิบาท 4 ที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครู พบว่าความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ อิทธิบาท 4 เจตคติต่อวิชาชีพครู ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูที่มีการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานสูงโดยทำนายกลุ่มรวมได้ร้อยละ 15.2 กลุ่มครูหญิงได้ ร้อยละ 27.8 และกลุ่มครูชายอายุราชการน้อยได้ร้อยละ 45.67 และในปีเดียวกัน อ้อมเดือน สดมณี (2536:65) ศึกษาผลของการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์ ต่อจิตลักษณะและประสิทธิผลของครู พบว่าครูที่มีการปฏิบัติทางพุทธต่ำถ้าได้รับการฝึกจะมีพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึก ดุษฎี โยเหลา และคณะ(2539:73) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางพุทธศาสนา ลักษณะทางจิตและผลการปฏิบัติงาน ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู พบว่า การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และวิถีชีวิตแบบพุทธเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานตามแนวพุทธ (ได้แก่ การทำงานโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .12 และ .06 ตามลำดับ กนิษฐา ตันตพันธ์ (2541:105) ศึกษาลักษณะทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำให้การพยาบาลตามบทบาทวิชาชีพ พบว่า เอกลักษณะบทบาทเชิงวิชาชีพ ปฏิสังสรรค์ ถ่ายทอดเชิง วิชาชีพ อิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมทำให้การพยาบาลได้ร้อยละ 22.08 และยังพบว่าปฏิสังสรรค์ ระหว่างความคลุมเครือในบทบาทกับอิทธิบาท 4 ร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมทำให้การพยาบาลตามบทบาทเชิงวิชาชีพด้านการป้องกันโรค ด้านการดูแลรักษาและด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ สุวดี แยมเกสร(2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม การสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติพบว่า พบว่า ความสุขใจ การยอมรับนวัตกรรม อิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติในกลุ่มรวมทำนายได้ 51% และครูที่มีอิทธิบาท 4 มาก จะมีพฤติกรรมการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติสูงกว่าครูที่มีอิทธิบาท 4 น้อยพบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ อ้อมเดือน สดมณี(2549) ศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขใจที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า ครูที่มีอิทธิบาท 4 สูง มีพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษามากกว่าครูที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ และอิทธิบาท 4 เป็นตัวแปรที่สำคัญเป็นอันดับสองที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของคุณตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษานี้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 14 กลุ่มจาก 19 กลุ่ม แต่เป็นตัวแปรอันดับหนึ่งที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของคุณตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษานี้ในกลุ่มครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และในงานวิจัยของ พันธนิภา วินิจกิจเจริญ (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านจิตสังคม และความเครียดจากสภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวน อย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์

ร่วมกัน 7 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 38 โดยที่เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพได้เป็นลำดับแรก รองลงมาคืออิทธิบาท 4

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท 4 จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีอิทธิบาท 4 ในการทำงาน จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงด้วย โดยเฉพาะงานวิจัยในด้านการสอน ทั้งนี้เนื่องจากในการสอนซึ่งมีความใกล้ชิดผูกพัน เกิดเป็นสัมพันธภาพหรือความสัมพันธ์ที่ดี ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงคาดว่า อิทธิบาท 4 น่าจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู ดังนั้นครูที่มีอิทธิบาท 4 สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรสูงกว่าครูที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ

### 1.3 จิตวิญญาณความเป็นครูกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

#### ความหมายจิตวิญญาณความเป็นครู

“จิตวิญญาณความเป็นครู” (Teacher spirituality) ใช้กันมากในวงการการศึกษา แต่ยังไม่มีการให้คำจำกัดความทางวิชาการอย่างชัดเจนนัก ทางด้านจิตวิทยา Snyder และ Lopez (2007) ให้ความหมายของคำว่า “Spirituality” ว่าเป็นการหาหนทางที่นำไปสู่การเป็นที่ยอมรับและภาคภูมิใจในตนเอง นอกจากนี้ Pajak และ Blaise (1989) กล่าวว่า จิตวิญญาณครูจะทำให้ครูประกอบอาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครูที่มีจิตวิญญาณมักจะมีความเป็นมิตร ดูแลเอาใจใส่ เข้าใจ ยอมรับและอดทนต่อนักเรียนของตน แนวคิดเรื่องจิตวิญญาณของประเทศไทยนั้น รัชชชัย เฟ็งพินิจ(2549) ได้สรุปจากการสัมมนาเรื่องจิตวิญญาณ เมื่อ เดือนกันยายน พ.ศ. 2546 ว่า จิตวิญญาณ เป็นสภาวะที่เกิดจากการใช้สติปัญญา การดำเนินชีวิตที่ดี สงบ เยือกเย็น เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และไม่เบียดเบียนใคร นอกจากนี้ จุมพล พูลภัทรชีวิน (2546 อ้างถึงใน รัชชชัย เฟ็งพินิจ, 2549) ได้อธิบายคำว่า จิตวิญญาณเอาไว้ 4 แนวทางดังนี้ 1) จิตวิญญาณเป็นเรื่องภายในของบุคคล ที่บุคคลจะต้องปฏิบัติด้วยตนเอง จึงจะรู้และเข้าใจ 2) จิตวิญญาณเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก เช่นสังคม วัฒนธรรม และความเข้าใจเกี่ยวกับโลก 3) จิตวิญญาณมีทั้งเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับปัญญา เรื่องที่เกี่ยวกับปัญญา และเรื่อง ที่อยู่เหนือปัญญา และ 4) จิตวิญญาณมีทั้งเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับศาสนา เกี่ยวกับศาสนา และเหนือศาสนา สุนน อมรวิวัฒน์ (2535) กล่าวว่า จิตวิญญาณครูประกอบด้วย การเป็นเป็นกัลยาณมิตร การเป็นผู้ทำทางปัญญาและวิญญาณ การมีความเป็นมนุษย์และดำรงคำจูนความเป็นไทย และการมีศาสตร์และศิลป์ในการสอน ฌัญฐภรณ์ หลาวทองและปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ(พันธ์มงคล)(2553) ให้ความหมายของจิตวิญญาณความเป็นครู ว่าหมายถึง คุณลักษณะของบุคคลในการมีจิตใจที่ปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่การเป็นที่ยอมรับและภาคภูมิใจในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคคลอื่น ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความรักในอาชีพ ความเสียสละ ความอดทน ความยุติธรรมและการเป็นแบบอย่างที่ดี สำหรับรัชชชัย เฟ็งพินิจ (2550) ให้ความหมายของคำว่า จิตวิญญาณครู จึงหมายถึง จิตสำนึก ความคิด ทศนคติ

พฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่ดี ลุ่มลึกสงบเย็น เป็นประโยชน์ตามกรอบของจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยม จารีตประเพณี วัฒนธรรม และความคาดหวังของสังคม อันเป็นองค์รวมธาตุแท้ของบุคคลผู้ ใฝ่รู้ ค้นคว้า สร้างสรรค์ ถ่ายทอด ปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ซึ่งมีขึ้นได้ในทุกคนไม่ เฉพาะผู้ที่ประกอบอาชีพครูเท่านั้น และจากเอกสารของโครงการ ตามรอยเกียรติยศครูผู้มี อุดมการณ์และจิตวิญญาณครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้ระบุถึงคุณลักษณะของการเป็นครูด้วยจิตวิญญาณครูไว้ว่า ต้องมี ศรัทธาในวิชาชีพ มีความอดทนและรับผิดชอบ มีความเสียสละ มีความรักเมตตาและปรารถนาดีต่อ ศิษย์ ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมแบ่งครึ่งชีวิตให้กับตนเองและสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รวมทั้งสร้างค่านิยมให้สังคม ในการศึกษาของอำนาจ อยู่คำ(2550-2551: 96) ระบุคุณลักษณะทาง จิตวิญญาณของผู้บริหาร 3 คุณลักษณะย่อยที่สามารถจำแนกความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ ได้ ได้แก่ การแสวงหาความรู้มาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ความเชื่อมั่นในตนเอง และการมุ่ง ประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ในงานวิจัยของคุชฎี โยเหลาและคณะ (2553) ได้นิยามจิต วิญญาณของความเป็นครู สรุปได้ว่า จิตวิญญาณความเป็นครูประกอบด้วยสิ่งที่เป็นสภาวะทางจิต อันเป็นแก่นของจิตวิญญาณที่อยู่ภายในตัวบุคคล และผลของจิตวิญญาณที่สะท้อนผ่านพฤติกรรม การทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ในส่วนของสภาวะทางจิตนั้นเกี่ยวข้องกับความคิดที่มีต่อ วิชาชีพตั้งแต่ระดับการให้ความสำคัญ การเห็นคุณค่าของบทบาทหน้าที่ รวมทั้งการมีศรัทธาใน วิชาชีพ นอกจากนี้ยังรวมถึง ความเข้าใจทั้งตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะทำให้การทำหน้าที่ของครูเป็นไป เพื่อประโยชน์ต่อนักเรียนอย่างเต็มที่ อาทิ การเข้าใจในความต้องการและความแตกต่างของนักเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสอนของครูต่อไป เช่น การปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความ เมตตา ช่วยเหลือ เสียสละ อดทน การเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการพัฒนาตนเองโดยการแสวงหา ความรู้เพิ่มเติม และยังให้ความหมายของ จิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะที่บุคคลเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึง อุดมการณ์ความเป็นครู เข้าถึงและเข้าใจตนเอง เข้าถึงเข้าใจผู้อื่น ศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือในความ จริงที่เหนือธรรมชาติ เข้าถึงคุณค่าของจิตใจมากกว่าวัตถุ เรียกว่า “แก่นของจิตวิญญาณ” นอกจากนี้มี ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแก่นของจิตวิญญาณ คือ แรงบันดาลใจสู่การมีจิตวิญญาณ ผลของจิตวิญญาณ และสภาวะทางจิตของผู้มีจิตวิญญาณ โดยผู้วิจัยอธิบายความหมายของ “แก่นของจิตวิญญาณ” ว่า เป็นสภาวะทางจิตของครู แบ่งเป็นกลุ่มที่แตกต่างกัน 5 ด้านคือ ได้แก่ การมีอุดมการณ์ในการทำงาน ศรัทธาในความจริงที่เหนือธรรมชาติ เข้าถึงเข้าใจตัวเอง เข้าถึงเข้าใจผู้อื่น และเข้าถึงคุณค่าของ จิตใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1)การมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ครูมีแนวความคิดที่แสดงการมีเป้าหมาย การมีความ คาดหวัง การปฏิบัติเพื่อการเป็นครูที่ดี และนำมาใช้เป็นหลักในการดำเนินชีวิต

2)การเข้าถึงเข้าใจตัวเอง หมายถึง การที่ครูมีการตระหนักรู้ตัวของตัวเองด้วยการรู้เท่าทัน อารมณ์ของตนและจัดการได้อย่างเหมาะสม และมีการคิดสะท้อนถึงสิ่งที่ตนเองกระทำในอดีต ประเมินความดีและความไม่ดีของการกระทำนั้น

3) การเข้าถึงเข้าใจผู้อื่น หมายถึง การใส่ใจ รับรู้ เข้าใจ เกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก ความต้องการ ศักยภาพ และปัญหาของผู้อื่น ได้แก่ นักเรียนและเพื่อนร่วมงาน

4) ความศรัทธาในความจริงที่เหนือธรรมชาติ หมายถึง ความเชื่อถือที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ต้องมีการพิสูจน์ว่ามีจริง (Exist) หรือผลของความเชื่อนั้นจะเกิดขึ้นจริงหรือไม่ ได้แก่ การเชื่อในคำสั่งสอนทางศาสนา เชื่อในดวง เชื่อในพลังความดี โดยที่บุคคลเคยมีประสบการณ์ด้วยตนเองมาก่อน และประสบการณ์นั้นทำให้เกิดความรู้สึกว่าตัวเองผสมกลมกลืนไปกับสิ่งนั้น เป็นประสบการณ์ทางอารมณ์ที่ลึกซึ้ง อารมณ์นี้เป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์เกิดความงอกงามในตน เป็นประสบการณ์ของการได้บรรลุถึงศักยภาพแห่งตน เป็นการได้เติมเต็มชีวิตโดยการดำเนินชีวิตอย่างสอดคล้องกับศักยภาพแห่งตนหรือตนที่แท้ และการนำความเชื่อนั้นมาใช้ในชีวิตและการทำงาน

5) การเข้าถึงคุณค่าของจิต (มีใช้วัตถุ) หมายถึง การที่บุคคลให้ความสำคัญกับการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน

องค์ประกอบของการเข้าถึงคุณค่าของจิต (มีใช้วัตถุ)

1. ระบุว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน มีความสำคัญ
2. มีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับการให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น
3. มีการปฏิบัติโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน

ซึ่งสอดคล้องกับธรรมนันทิกา แจ่มสว่าง(2554:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบโครงสร้างอันเป็นแก่นสาระของประสบการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบด้วย 3 ช่วง ได้แก่

- 1) ช่วงการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือการเกิดสภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูขึ้นภายในตัวบุคคลแสดงให้เห็นความหมายของ การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งประกอบด้วย การที่บุคคลมีความตระหนักรู้ในความเป็นครูปฏิบัติตนอยู่บนวิถีแห่งความเป็นครู มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อเด็ก และปฏิบัติตนต่อเด็กด้วยความเมตตา
- 2) ช่วงพัฒนาสู่การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือระยะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาวะทางจิตและพฤติกรรมจากการทำงานจากการทำงานในอาชีพครูไปสู่สภาวะทางจิตและพฤติกรรมของครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยมีมูลเหตุที่เกี่ยวข้องหรือเรียกว่าส่วนเสริมสร้างการพัฒนาสู่การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู 5 ประเด็น ได้แก่ การมีตัวแบบจิตวิญญาณ แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพครู มีประสบการณ์ในการเผชิญและพบเห็นสภาพชีวิตที่ยากลำบาก ความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์ และคุณลักษณะพื้นฐานทางจิตวิทยา
- 3) ช่วงการคงอยู่ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือ ระยะที่สภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูคงอยู่ในตัวบุคคล โดยมีมูลเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของสภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เรียกว่าส่วนที่ค้ำจุนการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู 4 ประเด็น ได้แก่ ความสุข ความภาคภูมิใจ ความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์ และศรัทธาต่อบุคคลผู้ทรงคุณค่าของแผ่นดิน



ดังนั้นสรุปได้ว่า จิตวิญญาณความเป็นครู หมายถึง ภาวะที่บุคคลเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงอุดมการณ์ ความเป็นครู เข้าถึงและเข้าใจตนเอง เข้าถึงเข้าใจผู้อื่น ศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือในความจริงที่เหนือธรรมชาติ เข้าถึงคุณค่าของจิตใจมากกว่าวัตถุ

### การวัดจิตวิญญาณความเป็นครู

ณัฐภรณ์ หลาวทอง และปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ(พันธ์มิ่งคล)(2553) ได้สร้างแบบวัดประเภทลิเคิร์ตสเกล 5 ระดับภายหลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย จำนวน 21 ข้อคำถามได้แก่ การปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู (13 ข้อคำถาม) การปฏิบัติต่อศิษย์โดยเสมอภาค (2 ข้อคำถาม) ความเชื่อมั่นในศักยภาพมนุษย์ (3 ข้อคำถาม) ความเสียสละในงานครู (3 ข้อคำถาม)มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .852 ดุษฎี โยเหลาและคณะ (2553) คณะผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือวัดจิตวิญญาณความเป็นครูเป็น 3 ลักษณะ คือ เครื่องมือการประเมินในลักษณะที่เป็นแบบวัด Rating Scale เครื่องมือเชิงคุณภาพ และเครื่องมือวัดพฤติกรรม ซึ่งเครื่องมือการประเมินในลักษณะที่เป็นแบบวัด Rating Scale ประกอบด้วยแบบวัดทั้งหมดจำนวน 5 ฉบับ ได้แก่ แบบวัดการมีอุดมการณ์ แบบวัดการเข้าถึงเข้าใจตัวเอง แบบวัดการเข้าถึงเข้าใจผู้อื่น แบบวัดความศรัทธาในความจริงที่เหนือธรรมชาติ และแบบวัดการเข้าถึงคุณค่าของจิต (มีใช้วัตถุ) ส่วน เครื่องมือเชิงคุณภาพ ประกอบไปด้วย เทคนิคเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Technique)และ วิธีประวัติชีวิต (Life History Approach) สำหรับเครื่องมือวัดพฤติกรรม ประกอบไปด้วยแบบวัดพฤติกรรม 3 ด้าน ด้านละ 1 ฉบับ โดยในฉบับ ที่ 1 จะเป็นแบบวัด Rating Scale ส่วนอีก 2 ฉบับ จะมีการวัดเป็น 2 กรณี คือ กรณีใช้การสังเกตและบันทึกพฤติกรรม และกรณีที่ใช้เป็นแบบวัดพฤติกรรม ซึ่งประกอบไปด้วยการทำภารกิจในชีวิตอย่างมีพลัง พฤติกรรมปฏิบัติต่อศิษย์โดยเมตตา-กรุณา และ พฤติกรรมการสร้างจิตวิญญาณแก่นักเรียน การใช้เครื่องมือวัดที่ได้จากงานวิจัยยังคงเป็นการใช้ที่มีข้อจำกัด เนื่องจากคุณภาพของข้อคำถามและของเครื่องมือทุกชุด และความเกี่ยวข้องของเครื่องมือทั้งหมดยังมิได้รับการตรวจสอบ รวมทั้งการกำหนดเกณฑ์การตีความคะแนน แต่เนื่องจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและโครงสร้างของเนื้อหาแล้ว จึงอาจมีการใช้ประโยชน์ได้บ้างโดยการประเมินภาพรวมของบุคคล เพื่อทำความเข้าใจจิตวิญญาณในแต่ละด้าน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แบบวัดของดุษฎี โยเหลาและคณะ (2553) เครื่องมือการประเมินในลักษณะที่เป็นแบบวัดมาตรฐานประเมินรวมค่า ประกอบด้วยแบบวัดทั้งหมดจำนวน 5 ตอน ได้แก่ แบบวัด การมีอุดมการณ์ แบบวัดการเข้าถึงเข้าใจตัวเอง แบบวัดการเข้าถึงเข้าใจผู้อื่น แบบวัดความศรัทธา ในความจริงที่เหนือธรรมชาติ และแบบวัดการเข้าถึงคุณค่าของจิต (มีใช้วัตถุ)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยของที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณ ฌ็องฌูวรณ คำแสน(2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการสอนการพยาบาลจิตวิญญาณของนักศึกษา กับพฤติกรรมการพยาบาลจิตวิญญาณ พบว่าบทบาทการสอนการพยาบาลจิตวิญญาณของอาจารย์ ความผูกพันทางจิตวิญญาณของนักศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตวิญญาณของนักศึกษาพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 อำนาจ อยู่คำ (2550-2551: 96) ได้ศึกษาจิตวิญญาณของผู้บริหารในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ พบว่า ระดับจิตวิญญาณของผู้บริหาร โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป อยู่ในระดับ สูงและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คุณลักษณะทางจิตวิญญาณของผู้บริหารด้านความรักความปรารถนาดีและด้านแรงบันดาลใจ สามารถจำแนกความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบจากผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย และผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปได้ งานวิจัยของฌ็องฌูวรณ หลาวทอง และปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ(พันธ์มิ่งมล)(2553) ได้ศึกษารายงานการพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูโดยมีข้อสรุปถึงองค์ประกอบ จิตวิญญาณความเป็นครูและสร้างแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นแบบวัดประเภทลิเคิร์ตสเกล 5 ระดับภายหลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย จำนวน 21 ข้อคำถามได้แก่ การปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู (13 ข้อคำถาม) การปฏิบัติต่อศิษย์โดยเสมอภาค 2 ข้อคำถาม) ความเชื่อมั่นในศักยภาพมนุษย์ (3 ข้อคำถาม) ความเสียสละในงานครู (3 ข้อคำถาม) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85 และจากงานวิจัยของ ดุษฎี โยเหลาและคณะ(2553) ได้ศึกษาการสร้างเครื่องมือประเมินและตัวชี้วัดระดับการพัฒนาจิตวิญญาณสำหรับบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในเรื่องสุขภาวะทางจิตวิญญาณที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมและบริบทของคนไทย

จากแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณพบว่าม้งงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณความเป็นครูอยู่น้อยมาก แต่มีงานเกี่ยวกับจิตวิญญาณซึ่งอาจจะเทียบเคียงกับจิตวิญญาณความเป็นครูได้ ดังงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่าจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นจิตลักษณะที่พึงประสงค์ เมื่อบุคคลมีจิตวิญญาณความเป็นครู แล้วย่อมสามารถทำนายพฤติกรรมที่บุคคลนั้นกระทำได้ ผู้วิจัยจึงคาดว่า ครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร มากกว่าครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูต่ำ

## 2. กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 2.1 การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

#### ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ระดับของความต้องการพื้นฐานที่จะได้รับการตอบสนอง โดยการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ความต้องการพื้นฐานทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก การยอมรับ ยกย่อง การเห็นคุณค่า การเป็นเจ้าของ ความมีชื่อเสียงและความปลอดภัย ความต้องการพื้นฐานทางสังคมดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองเมื่อได้รับการช่วยเหลือดังต่อไปนี้ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้ง 3 อย่างดังนี้ 1) ความช่วยเหลือด้านอารมณ์และสังคม (Socio-Emotional Aid) เช่นการได้รับความรักความเห็นอกเห็นใจการดูแลเอาใจใส่ ความเข้าใจ การได้รับการยอมรับและการเห็นคุณค่าจากบุคคลอื่นอันเป็นที่รักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม 2) ความช่วยเหลือด้านเครื่องมือ (Instrumental Aid) ได้แก่ การได้รับการช่วยเหลือด้านวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง ที่จะทำใหบุคคลที่ได้รับนั้นสามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ปกติ 3) ความช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Aid) หมายถึง การได้รับข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการแนะนำและการบอกรับกลับ (ยศวรรณ พิพัฒน์ศิริผล. 2541 : 36 อ้างอิงจาก Thoits. 1982 : 147-148) ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี (2532) ได้สรุปไว้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ถึงแหล่งบุคคลที่จะให้ความช่วยเหลือด้านอารมณ์ เช่น ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร การยอมรับจากกลุ่มหรือด้านข้อมูลข่าวสารและการช่วยเหลืออื่น ๆ อ้อมเดือน สดมณี(2549:8)ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมในรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างครูกับบังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและนักเรียนไว้ว่า หมายถึง การรับรู้ถึงแหล่งบุคคลที่จะให้ความช่วยเหลือด้านอารมณ์ เช่น ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร การยอมรับจากกลุ่มหรือด้านข้อมูลข่าวสารและการช่วยเหลืออื่น ๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การที่ครูรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และนักเรียนได้ให้ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร ให้การยอมรับจากกลุ่มและให้ข้อมูลข่าวสารและการช่วยเหลืออื่น ๆ แก่ตน และอัจฉราพร บุญญพนิช(2547:62)ได้สรุปการสนับสนุนทางสังคมในความหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครูไว้ว่าหมายถึงการที่บุคคลรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนกับบุคคลที่สำคัญว่าได้ให้ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร การเห็นคุณค่า และการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาแก่ตน รวมทั้งการได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม กล่าวได้อีกนัยหนึ่งก็คือ การที่ครูประถมศึกษารับรู้ว่ามีผู้บริหารโรงเรียน เพื่อร่วมงาน นักเรียน และชุมชน ได้ให้ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร การเห็นคุณค่า และการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาแก่ตน รวมทั้งการได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

สำหรับการวิจัยครั้งนี้การสนับสนุนทางสังคมหมายถึงการรับรู้ถึงแหล่งบุคคลที่จะให้ความช่วยเหลือด้านอารมณ์ เช่น ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร การยอมรับจากกลุ่มหรือด้าน

ข้อมูลข่าวสารและการช่วยเหลืออื่นๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การที่ครูรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียนและชุมชน ได้ให้ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร การเห็นคุณค่า และการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาแก่ตน รวมทั้งการได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

### การวัดการสนับสนุนทางสังคม

ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ(2532) ได้นำแบบวัด SQQ (Social Support Questionnaire) ของสาราชน และคนอื่นๆ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประการ คือ 1. ระบุบุคคลที่ตัวผู้ตอบรับรู้ว่าสามารถพึ่งพาได้ในสถานการณ์ต่างๆ 2. ให้แสดงว่าผู้ตอบมีความพึงพอใจหรือไม่พอใจอย่างไรต่อการช่วยเหลือนั้นๆ มาดัดแปลงใช้กับการสนับสนุนทางสังคม ที่ครูสังกัดกรุงเทพมหานครได้รับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนทั่วไป และบุคคลอื่นๆ ในด้านต่างๆ จำนวน 28 ข้อ มีมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 นอกจากนี้รุ่งทิพย์ สมานรักษ์(2536) ได้นำแบบวัดนี้มาดัดแปลงใช้วัดการสนับสนุนทางสังคมของครูในจังหวัดสุรินทร์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 ส่วนณัฐสุดา สุจินันท์กุล(2541) และอนิตรา จรัสศรี (2541) ได้นำแบบวัดของศักดิ์ชัย นิรัญทวิมาปรับปรุงในกลุ่มพยาบาล โดยวัดการรับรู้ 3 ด้าน คือด้านอารมณ์ ด้านวัสดุ สิ่งของ เงินทอง และด้านข่าวสาร และข้อมูลย้อนกลับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 และ .83 ตามลำดับ อัจฉราพร บุญญพนิช(2547) ได้นำแบบวัดของศักดิ์ชัย นิรัญทวิมาปรับปรุงในครูประถมศึกษา โดยวัดการสนับสนุนทางสังคมของครูจากแหล่ง 4 แหล่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และชุมชน มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .84 และอ้อมเดือน สดมณี(2549) ได้ปรับปรุงแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ(2532)ประกอบด้วยมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย มีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.36 – 0.72 และมีความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.82 ส่วนดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคนอง(2547) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมเพื่อใช้ถามครู โดยวัดการสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัสดุ แบบวัดเป็นชนิดมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 6.34 ถึง 11.77 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบวัดของอัจฉราพร บุญญพนิช(2547) มีมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นที่สูง มีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ และศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครู

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยหลายเรื่องที่สอดคล้อง อาทิ จากการศึกษาของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ (2532) ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูที่ทำงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีลักษณะทางจิตทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ความเชื่ออำนาจในตน ทศนคติต่อสภาพการทำงาน ความภูมิใจใน

ตนเองและการสนับสนุนทางสังคม ในระดับสูงจะมีพฤติกรรมการสอน คือ การกระทำที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการสอนตามเนื้อหาวิชา ฯลฯ ในระดับสูงด้วย สอดคล้องกับ ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก รุ่งทิพย์ สมานรักษ์ (2536) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมกับความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า ครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงสูงกว่าครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ งานวิจัยของเรวัต สดมณี (2544) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ศึกษาเฉพาะกรณีกำลังพลในสายงานปลัดบัญชี พบว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมร่วมกับวิถีชีวิตทางพุทธ ศักยภาพต่อพฤติกรรมการทำงาน และลักษณะมุ่งอนาคตสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกำลังพลในสายงานปลัดบัญชีได้ถึงร้อยละ 71.20 และ อัจฉราพร บุญญพินิช (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษาก็พบว่าครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงเป็นครูที่มีพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูในกลุ่มตรงข้าม เช่นเดียวกัน ในงานวิจัยของดุจเดือน พันธุมนาวัน และอัมพร ม้าคนอง(2547) พบว่าครูคณิตศาสตร์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมแก่นักเรียนมากกว่า และมีพฤติกรรมการสอนคณิตศาสตร์ที่ดีมากกว่า ครูประเภทตรงข้าม สอดคล้องกับศุภวดี บุญญวงศ์และคณะ (2552) ที่ศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับ 2 เมื่อร่วมกับชุดตัวแปรสถานการณ์รวม 3 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้ร้อยละ 19.7 ในกลุ่มรวม และงานวิจัยของ ศิราภรณ์ สุขศีลล้าเลิศ(2550)ศึกษาคุณลักษณะความทันสมัยและการสนับสนุนทางสังคมที่สัมพันธ์กับความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความทันสมัยด้านการยอมรับประสบการณ์ใหม่ๆ และการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารต่อความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา พบว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารสูง มีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษามากกว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ นอกจากนี้งานวิจัยของจूरिพร ภีบาลจันทร์ (2551) ยังพบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน เป็นตัวทำนายสำคัญอันดับแรก เมื่อร่วมกับตัวแปรสถานการณ์ในการทำงานอีก 2 ด้าน รวมเป็น 3 ตัวแปร สามารถทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม ตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2 ด้าน คือเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การรับรู้ประโยชน์

จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญเป็นลำดับแรกในการอธิบายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน

จากการประมวลเอกสารแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยเรื่องของพฤติกรรมการทำงานในหลายมิติที่สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร พบว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานในระดับสูง ผู้วิจัยจึงคาดว่า การสนับสนุนทางสังคมน่าจะมีความสัมพันธ์และสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู

## 2.2 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตร

### ความหมายการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เป็นกระบวนการของการถ่ายทอดความรู้ในวัยผู้ใหญ่ เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้ทักษะในการอาชีพนั้นๆ รวมทั้งมีบุคลิกภาพตามบทบาทในการทำงาน มีเอกลักษณ์และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ รวมถึงการที่บุคคลซึมซับวัฒนธรรมของอาชีพ ค่านิยม บรรทัดฐาน และจริยธรรมของอาชีพของตน รวมทั้งยกเลิกลักษณะบางอย่างทางสังคมในการทำงาน มุ่งเน้นที่กระบวนการถ่ายทอดลักษณะในการทำงานซึ่งเป็นกระบวนการในวัยผู้ใหญ่ มีการถ่ายทอดความรู้ระดับสูง โดยมุ่งไปที่การสอนบทบาทและทักษะเฉพาะ มากกว่าค่านิยม โดยทั่วไปมีการฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะ เอกลักษณ์ และความยึดมั่นตามบทบาทในอาชีพของตน เพื่อจูงใจให้บุคคล ได้ดำเนินไปตามเป้าหมายของอาชีพ กระบวนการนี้รวมถึงการถ่ายโอนความคิดหรือความรู้สึกในอุดมคติมาใช้ในความเป็นจริงด้วย(พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิพงษ์.2532) โดยการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีบทบาทในการเสริมสร้างและพัฒนาให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรม องค์กร สามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันอย่างสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร รวมถึงการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมทั้งการศึกษาและการฝึกอบรม การฝึกทักษะการทำงานและการเข้าสังคม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และเกิดได้กับทุกบุคคลต่างระดับ และต่างความรู้ ไม่ได้สิ้นสุดเฉพาะการเรียนจากสถาบันการศึกษา แต่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการทำงาน(สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์.2545) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานขององค์กร เป็นการ เรียนรู้รับรู้อบรม การทำงานในสังคม ผลของการถ่ายทอดทางสังคมอย่างเป็นทางการและไม่เป็น

ทางการนั้น ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในกลุ่มสังคมนั้นๆ ทำให้สังคมในองค์กรนั้นสามารถดำเนินและดำรงได้ และวิรัตน์ ปานศิลา(2542: อ้างอิงจาก Cohen.1981:14)กล่าวว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เป็นกระบวนการซับซ้อนที่บุคคลได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ และสำนึก เอกสักษณ์แห่งอาชีพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของสมาชิกในวิชาชีพนั้นๆ ซึ่งรวมไปถึงการซึมซับเอาค่านิยม และบรรทัดฐานของกลุ่มเข้าสู่พฤติกรรม โดยบุคคลจะมีการยกเลิกลักษณะบางอย่างทางสังคมที่เขาถืออยู่ในวัฒนธรรมและเกิดลักษณะทางสังคมที่ถูกยึดถือโดยสมาชิกในอาชีพ ผลผลิตสุดท้ายของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานคือ บุคคลที่ผ่านกระบวนการนี้มีทั้งความสามารถทางความคิดและมีการซึมซับเอาค่านิยม และเจตคติที่เป็นสิ่งที่ต้องการในทางอาชีพ และเป็นสิ่งที่คาดหวังของสถานการณ์โดยรวม สอดคล้องกับลักษมี ลุประสงค์(2546) กล่าวว่า การถ่ายทอดทางสังคมหมายถึงกระบวนการของการถ่ายทอดความรู้ในวัยผู้ใหญ่ เพื่อให้สมาชิกเกิดทักษะในการอาชีพนั่นๆ รวมทั้งมีบุคลิกภาพตามบทบาทในการทำงานมีเอกลักษณ์และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ แบ่งเป็นการถ่ายทอดสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ดังนั้น การถ่ายทอดทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการครูเกี่ยวกับกระบวนการต่างๆในการทำงาน ขั้นตอนในการทำงาน ระเบียบ วัฒนธรรม การฝึกอบรมต่างๆ เพื่อใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน ตระหนักในหน้าที่ของตนเอง รับผิดชอบและได้รับการยอมรับในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีบุคลิกภาพตามบทบาทในการทำงานมีเอกลักษณ์และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ ทั้งที่เป็นการถ่ายทอดสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

#### การวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

ในการวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการนั้น วิรัตน์ ปานศิลา(2542) ได้สร้างแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานขึ้นเองเพื่อวัดปริมาณการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลอย่างเป็นทางการจำนวน 36 ข้อและไม่เป็นทางการจำนวน 43 ข้อ มีลักษณะแบบวัดประกอบด้วยประโยคบอกเล่า 1 ประโยค มีมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “มากที่สุด” ถึง “ไม่เคยเลย” ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .95 และลักษมี ลุประสงค์ (2546) ได้นำแบบวัดของวิรัตน์ ปานศิลา (2542) มาดัดแปลงเป็นประโยคบอกเล่าจำนวน 15 ข้อเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .88 จากนั้นจุฑารัตน์ กิตติเชมากร.(2553) นำแบบวัดของลักษมี ลุประสงค์(2546) มาดัดแปลงเพื่อวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย มีจำนวน 9 ข้อ จาก “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .39-.75 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ฉบับทดลองใช้ เท่ากับ .77 และฉบับเก็บจริงเท่ากับ .84 การวิจัยครั้งนี้ได้นำแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของลักษมี ลุประสงค์ (2546) มา

ดัดแปลงให้สอดคล้องกับบริบทข้าราชการครู จำนวน 15 ข้อเป็นมาตรฐานประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการถ่ายทอดทางสังคมสูง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยของวิรัตน์ ปานศิลา(2542) ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขตำบล พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์ พฤติกรรมการทำงานด้านปฏิบัติงานสนับสนุนสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาชนบทของบุคลากรสาธารณสุขตำบล ในงานวิจัยของสมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์(2545) ศึกษาปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อเอกลักษณ์วิชาชีพและพฤติกรรมกรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทครูแนะแนวพบว่า ผลการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครูส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อเอกลักษณ์วิชาชีพครูและพฤติกรรมกรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทครูแนะแนวซึ่งได้รับประสบการณ์การถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครูในระหว่างศึกษาในสถาบันฝึกหัดครูและประสบการณ์ทำงานในโรงเรียน และงานวิจัยของ ซึ่งศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐของบุคลากรการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการพบว่าเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านสื่อสาร ในงานวิจัยของจุฑารัตน์ กิตติเชมากร.(2553) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพบว่าการถ่ายทอดทางสังคมเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทั้งสองด้านและยังมีผลปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมคือความเชื่ออำนาจในตน

จากการประมวลเอกสารแสดงให้เห็นว่าการถ่ายทอดทางสังคมนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยเรื่องของพฤติกรรมการทำงานในหลายมิติที่สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร พบว่าผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานในระดับสูง ผู้วิจัยจึงคาดว่าถ่ายทอดทางสังคมน่าจะมี ความสัมพันธ์และสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู

### 3. กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

จิตลักษณะตามสถานการณ์ หมายถึง ลักษณะทางจิตใจที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงไปของสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ในปัจจุบัน



(ทิพย์สุตา จันทรแจ่มหล้า. 2544 : 42) ซึ่งจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่นำมาศึกษาครั้งนี้ คือเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร และ ความเครียดในการทำงาน

### 3.1 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตร

#### ความหมายเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

เจตคติ คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล เกิดจากการรู้คิดเชิงประมาณค่าเกี่ยวกับบุคคล หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดในแง่ให้ประโยชน์หรือโทษมากน้อยเพียงใด ทำให้มีความโน้มเอียงไปทางชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ รวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง เช่น ให้การสนับสนุนช่วยเหลือหรือขัดขวางทำลายเป็นต้น (งามตา วณิชานนท์. 2534 : 215) โดยพิชไบนและเอจเซน (วิริติ ปานศิลา. 2542 : 70 อ้างอิงจาก Fishbein & Ajzen. 1975 : 336-339) มีความเห็นว่าเจตคติเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมคิดขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ ทั้งนี้เพราะบุคคลจะทำอะไรย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความรู้สึกและความเข้าใจ มีผู้ที่เชื่อว่าทัศนคติเป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ตั้งแต่วัยเยาว์ที่บุคคลได้กระทำพฤติกรรมใดแล้วได้ผลตอบแทน ต่อมาบุคคลนั้นก็คาดหวังและเชื่อว่าได้รับผลตอบแทนในลักษณะเดียวกันนั้น ถ้าเขากระทำพฤติกรรมนั้นหรือพฤติกรรมประเภทเดียวกันนั้นอีกแต่ถ้าบุคคลกระทำพฤติกรรมใดแล้วยังไม่ได้ผลตอบแทนหรือได้รับผลตอบแทนโดยที่เขาไม่ได้กระทำพฤติกรรมใดเลย ก็จะทำให้เขาทราบว่าพฤติกรรมใดหรือสิ่งใดให้ประโยชน์และอะไรให้โทษซึ่งมีผลทำให้เขามีเจตคติที่ดีและไม่ดีต่อสิ่งนั้น

เจตคติของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (วิริติ ปานศิลา. 2542 : 7 อ้างอิงจาก McGuire. 1969 : 155-156 ; Shaver. 1977 : 168-170) คือ (1) ความรู้เชิงประมาณค่า (Cognitive Component) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของหรือเหตุการณ์ ต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งนั้นว่าดีมีประโยชน์หรือเลวมีโทษมากน้อยเพียงใด (2) ความรู้สึกพอใจ (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรูเชิงประมาณค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ ด้วย (3) การมุ่งกระทำ (Behavioral Intention Component) หมายถึง ความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรูสึกของตน นอกจากองค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้แล้ว ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524 : 5-9) กล่าวว่า เจตคดียังมีลักษณะสำคัญอีก 2 ประการ คือ (1) มีทิศทาง (Direction) หมายถึง จะมีทิศทางไปในทางบวกหรือลบ ดีหรือเลวชอบหรือไม่ชอบ (2) มีปริมาณ (Magnitude) หมายถึง มี

ความเข้มข้นหรือความรุนแรง เช่น อาจมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด รุนแรงมากและสิ่งหนึ่งบางเบา ขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้นหรือความพัวพันของบุคคลต่อเรื่องนั้น

จากความหมายของเจตคติสรุปได้ว่า เจตคติเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจมีทิศทางได้ทั้งทางบวกและทางลบขึ้นอยู่กับความคิดและความรู้สึกของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ เจตคติ อาจไม่เปลี่ยนแปลง เลยตลอดชีวิต หรืออาจเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ การได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงเจตคติจะเกิดขึ้นเร็วหรือช้า ขึ้นอยู่กับความคิด ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันไป

เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร จึงหมายถึง ปริมาณความรู้สึกว่า การทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีคุณค่า มีความพอใจ มองเห็นประโยชน์ และพร้อมที่จะทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตร

### การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

การวัดเจตคติต่อสถานการณ์ใด ๆ ตามองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้คิดเชิง ประเมินค่า ความรู้สึก และความพร้อมที่จะกระทำ ได้ถูกนำไปใช้ในงานวิจัยหลายเรื่อง เช่น นุชนารถ ธาตุทอง (2539) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือใน บทบาท ลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ที่นำแบบวัดของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) และบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ซึ่งมี ลักษณะกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกัน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88 และดุจเดือน พันธุมนาวิน (2547) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 15 ข้อ โดยแบบวัดมีเนื้อหาเกี่ยวกับปริมาณการมองเห็นประโยชน์และโทษของการให้การสนับสนุนทาง สังคม รวมทั้งความพอใจในการให้การสนับสนุนทางสังคม และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนทางสังคม โดยแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 นอกจากนี้ พงศ์รัช วิวังสุ (2546) ได้สร้างเครื่องมือวัดเจตคติโดยดัดแปลงมาจากแบบวัดทัศนคติการทำงาน ของจินตนา บิลมาศและคนอื่น ๆ (2529) ใช้วัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .85 จำนวน 10 ข้อ และพนิดา วัฒนากุล (2547) ดัดแปลงแบบวัดเพื่อวัดเจตคติต่อการ ทำงานบริการ กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท ๆ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ .82

สำหรับในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ และบริบทของ ข้าราชการครู แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 12 ข้อ โดยที่ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็น กัลยาณมิตรสูง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยระหว่างเจตคติต่อพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ดังนี้ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี(2531: 99) ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครู พบว่า ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อสภาพการทำงานมาก มีพฤติกรรมการอบรมจริยธรรม และพฤติกรรมการสอนมาก และยังพบว่า เจตคติเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการสอนที่สำคัญ โดยมีปริมาณการทำนายถึงร้อยละ 53 วิชัย เอียดบัว (2534: 106) ศึกษาลักษณะจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครู พบว่า ครูที่มีเจตคติที่ดีมาก มุ่งอนาคตสูงและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติมากกว่าครูที่มีจิตลักษณะทั้ง 3 ด้านน้อย ผลเช่นนี้พบในกลุ่มครูอายุมาก อุบล ภัศระ (2535: 78) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา พบว่า เจตคติต่องาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการทำงาน และเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการอธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่องาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รายได้ นโยบายและการบริหารได้ร้อยละ 43.11 ; 34.02 ; 8.04 และ 14.63 ตามลำดับ และ ยังพบว่า ครูชาย ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีเจตคติต่องานต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าครูกลุ่มอื่น ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536: 78) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู พบว่า ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมากจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูน้อย ดุษฎี โยเหลา อภิญญาโพธิ์ศรีทอง และปริญญา ณ วันจันทร์ (2539: 88) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างลักษณะทางพุทธศาสนา ลักษณะทางจิตและผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู และพยาบาลพบว่า เจตคติต่ออาชีพครูเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการปฏิบัติงานครูตามแนวพุทธ และลักษณะทางพุทธศาสนาส่งผลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานครูผ่านการปฏิบัติตามแนวพุทธและเจตคติต่ออาชีพครู อ้อมเดือน สดมณี(2549) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครูพบว่าเจตคติต่อการปฏิรูปการศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญเป็นอันดับหนึ่งที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

จากผลการวิจัยต่าง ๆ พอสรุปได้ว่า การที่บุคคลมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานมากเท่าใด ก็สามารถเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากเท่านั้น สำหรับการศึกษาคั้งนี้ จึงคาดว่าข้าราชการครูที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรน้อย

### 3.2 ความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

#### ความหมายของความเครียดในการทำงาน

ความเครียด (Stress) มีการนิยามไว้หลายความหมาย เช่น เป็นตัวกระตุ้น เป็นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม เป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์หรือการปรับตัวไม่ได้ระหว่างความเป็น

ปัจจัยบุคคลและความต้องการของสภาพแวดล้อม เป็นต้น และอาการตอบสนองทางกายและจิตต่าง ๆ เช่น อาการปวดศีรษะอาการโรคหัวใจ ซึมเศร้า นอนไม่หลับนั่นคือ ความเครียด หรือผลของความเครียด ซึ่งต่อมาได้มีการพิจารณาและแบ่งแยกให้ชัดเจนขึ้นว่า ความเครียด (Stress) คือการรับรู้(เชิงประเมิน) คุณสมบัติของสิ่งแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในจิตสำนึกของบุคคลในขณะที่การตอบสนองของความเครียด (Strain) คืออาการทางกายหรือทางจิต และรวมไปถึงพฤติกรรมแสดงออกมาเป็นการตอบสนองต่อการรับรู้ความเครียด ส่วนต้นเหตุหรือสาเหตุของความเครียด (Stressor) คือสิ่งแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่แตกต่างหากจากตัวบุคคลผู้รับรู้(บึงอร์ โสฬส; และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2539 ; อ้างอิงจาก Eden. 1982: 313) ความเครียด (Stress) มีการอธิบายตามแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้มี 3 รูปแบบ คือ 1)ความเครียดที่เน้นปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกาย (Stress as a response ) เป็นแนวคิดที่ให้ความสนใจเกี่ยวกับปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกาย เมื่อมีสิ่งเร้าที่เป็นอันตราย หรือ สิ่งแวดล้อม ที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด 2)ความเครียดที่เน้นสิ่งเร้า(Stress as a stimulus) เป็นแนวคิดที่ให้ความสนใจเกี่ยวกับเหตุการณ์ในชีวิต หรือประสบการณ์ในชีวิตของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปกับการตอบสนองของบุคคล และ 3)ความเครียดที่เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม(Stress as a transaction) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับความเครียดในแง่ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ.2547: 47 ; อ้างอิงจาก Bandura. 1986. Lyon.2000: 5-12) มิลเลอร์และคีน (Miller; & Keane. 1972: 915-916) ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 2 ชนิด คือ ความเครียดทางร่างกาย (Physical Stress) แบ่งตามระยะเวลาของการเกิดได้ดังนี้ 1) ความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Emergency Stress) เป็นสิ่งที่คุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นในทันทีเช่น ได้รับบาดเจ็บ การเกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ เป็นต้น 2) ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing Stress) เป็นสิ่งที่คุกคามชีวิตที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและเป็นเวลานาน อาจเป็นสัปดาห์ เดือน ปีหรือตลอดชีวิต ซึ่งผลจากการคุกคามนั้นมีลักษณะไม่เด่นชัดแต่มีการสะสมขึ้นเรื่อย ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงของร่างกายในวัยต่าง ๆ การเจ็บป่วยเรื้อรัง เป็นต้น และสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความคับข้องใจอย่างต่อเนื่อง ความเครียดอีกชนิดคือความเครียดทางจิตใจ (Psychological Stress) เป็นการตอบสนองอย่างทันทีทันใด จะเกิดขึ้นเมื่อคิดว่าจะมีอันตราย สาเหตุเกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกหรือเกิดจากภายในตัวเองและประสบการณ์ในอดีต และโรบบินส์ (Robbins. 2007: 597) ได้อธิบายสาเหตุของความเครียด ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การและปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล โดยปัจจัยทั้ง 3 ประการดังกล่าวจะเป็นสาเหตุที่สำคัญในการเกิดความเครียดหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความแตกต่างและลักษณะของบุคคลแต่ละคน และจากการที่บุคคลเผชิญกับความเครียด ก็จะเกิดอาการในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คืออาการทางร่างกาย อาการทางจิตใจ และอาการทางพฤติกรรม เป็นต้น

ความเครียดในการทำงาน (Stress at work) น่าจะเป็นความเครียดที่เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความวิตกกังวล ความไม่สบายใจ อันเกิดจากสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคณะ. 2540) ความเครียดในการ

ทำงานอาจปรากฏอาการได้ทั้งทางจิต ทางร่างกาย และพฤติกรรม (ดูจเดือน พันธุมนาวิณ และ อัมพร ม้าคนอง.2547: 29 ; อ้างอิงจาก Quick; et al. 1998) ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาเช่น พฤติกรรมการก้าวร้าว พฤติกรรมการคบเพื่อนอย่างไม่เหมาะสม เป็นต้น

ดังนั้น ความเครียดในการทำงานในงานวิจัยนี้จึงหมายถึง ความรู้สึกว่าสภาพการทำงานปัจจุบันมีปัญหาเกิด ความรู้สึกกังวลใจ หงุดหงิด และคิดว่าปัญหาเรื่องงานเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยาก

### การวัดความเครียดในการทำงาน

การวัดในงานของบังอร โสภสและอัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล (2539) ซึ่งศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย ได้สร้างแบบวัดความเครียดในการทำงานขึ้น โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดของ เดวิดสันและคูเปอร์ซึ่งมีอยู่ 80 ข้อและวัดในมิติเดียว มีมาตรประเมินรวมค่า 3 หน่วย จาก “รู้สึกกดดันมาก” ถึง “ไม่รู้สึกเลย” ให้เป็นแบบวัดที่ประเมินความเครียดในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ ในแต่ละข้อมีมาตรประเมิน 2 มิติ มิติแรก เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับงาน การทำงาน และเรื่องทั่วไปในที่ทำงาน มีมาตรประเมินรวมค่า 5 หน่วยจาก “ไม่หนักใจเลย” ถึง “หนักใจมาก” ส่วนมิติที่สองเป็นการประเมินความถี่ของการเกิดเหตุการณ์ มีมาตรประเมินรวมค่า 3 หน่วย จาก “เกิดบ่อยครั้ง” ถึง “ไม่เกิดเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .78 ต่อมาในงานของณัฐสุดา สุจินันท์กุล(2541) ทำการศึกษาปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ได้ปรับปรุงข้อคำถามในแบบวัดความเครียดในการทำงานของ บังอร โสภสและอัจฉรา วงศ์พัฒนามงคลให้สอดคล้องกับสถานการณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งแบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า มีจำนวน 30 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อประเมินใน 2 มิติ มิติแรก เป็นคำถาม เกี่ยวกับเรื่องงาน หัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ร่วมงาน อุปกรณ์เครื่องมือในการรักษาพยาบาล สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ซึ่งทำให้พยาบาลหนักใจมากหรือน้อย ส่วนมิติที่สองเป็นการประเมินความถี่ของการเกิดความรู้สึกเช่นนั้นขณะทำงานในหน่วยงาน โดยได้นำแบบวัดมาใช้กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 299 คน พบว่าแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .92 นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี และคณะ (2547) ศึกษาเรื่องกรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องมือชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ได้นำแบบวัดความเครียดในการทำงานของ บังอร โสภส และอัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล(2539) มาใช้ โดยแบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า 5 หน่วย จำนวน 25 ข้อ จาก “ไม่หนักใจ” ถึง “หนักใจมาก” และให้เลือกว่าเหตุการณ์นั้น ๆ เกิดขึ้นบ่อยเพียงใด คำตอบมาตรประเมินรวมค่า 3 หน่วย คือ เกิดบ่อยได้ ถึง ไม่เกิดเลย และนำคะแนนทั้งสองตัวเลือกมาคูณกัน เป็นคะแนนในข้อนั้น ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความเครียดมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .07-.60 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วรวรรณ อร่ามพงศ์(2551) ที่ศึกษาตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์และได้นำแบบวัดความเครียดในการทำงาน

ของ บังอร โสภส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล(2539) มาใช้โดยแบบวัดเป็นข้อความให้ผู้ตอบเป็นมาตรประเมินรวมค่า 5 หน่วย จำนวน 16 ข้อ จาก "ไม่หนักใจ" ถึง "หนักใจมาก" และให้เลือกว่า เหตุการณ์นั้น ๆ เกิดขึ้นบ่อยเพียงใด คำตอบมาตรประเมินรวมค่า 3 หน่วย คือ เกิดบ่อยได้ ถึง ไม่เกิดเลย มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .33 ถึง .59 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .82 การวิจัยครั้งนี้ได้นำแบบวัดความเครียดในการทำงานของของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ(2547) มาปรับใช้เนื่องจากสอดคล้องกับบริบทข้าราชการ โดยแบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จำนวน 25 ข้อ นั้น ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความเครียดมากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีการศึกษาความเครียดในการทำงาน ในงานวิจัยของบังอร โสภสและอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุและผลของความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ ผลวิจัยพบว่า ผู้ที่รายงานว่าตนเองมีความเครียดในงานมาก เป็นผู้ที่รายงานว่าตนเองมีอาการตอบสนองต่อความเครียดทางจิต และมีอาการตอบสนองทั้งทางกายและจิต มากกว่าผู้ที่รายงานว่าตนเองมีความเครียดในงานน้อย ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ในงานวิจัยของกรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ที่พบว่าความเครียดจากสภาพงานร่วมกับเจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการพยาบาลจิตเวช และการรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรมกรรมการพยาบาลจิตเวช สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาลได้ในกลุ่มรวม และกลุ่มพยาบาลที่มีระดับเศรษฐกิจสูงร้อยละ 34.5 และ 39 ตามลำดับ โดยที่ความเครียดจากสภาพงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่สามในสองกลุ่มดังกล่าวและในผลงานวิจัยของวิลาสลักษณ์ ชวัลลีและคณะ (2547) พบผลวิจัยเมื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์คือ ความเครียดในการทำงานร่วมกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติได้ร้อยละ 52 โดยที่ความเครียดในการทำงาน เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลโดยตรงเป็นลำดับที่ 3 ต่อพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) ที่ศึกษาตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ พบว่าคะแนนความเครียดในการทำงาน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว คือ ลักษณะงานตรงอุปนิสัยอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย มีความเครียดในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดกับกลุ่มตัวอย่างต่างๆ เช่น ข้าราชการ ผู้บริหารในระบบราชการ พยาบาล และสัตวแพทย์ พบผลการศึกษสอดคล้องกันว่า ความเครียดจากการทำงานยิ่งน้อยเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการทำงานที่พึง

ประสงคในลักษณะงานต่าง ๆ มากเท่านั้น สำหรับการศึกษาคั้งนี้จึงคาดว่ายิ่งข้าราชการครุมีความเครียดมากเท่าใด ก็ยังมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีกัลยาณมิตรน้อยเท่านั้น

### กลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม

#### เพศกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีกัลยาณมิตร

จากงานวิจัยของประภาเพ็ญ สุวรรณ(2526 : 95) พบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้มากกว่าเพศชาย นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากความแตกต่างระหว่างเพศและความสนใจแล้ว พบว่าเพศหญิงจะมีความอดทนในการทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย พรทิพย์ อุ๋นโกมล (2532 : 74) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรคโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรค จากงานวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทวี(2531:2) ได้ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยทำให้เห็นว่าครูผู้ชายที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานวิจัยของดุจดเดือน พันธุมนาวิณ และอัมพร ม้าคหนอง (2547) ทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ จำนวน 595 คน พบว่าครูหญิงมีพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนทางสังคมแก่นักเรียนมากกว่าครูชาย สอดคล้องกับ สุภาวดี บุญญวงค์ และคณะ (2552) ศึกษาพฤติกรรมครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 446 คน พบว่า ครูหญิงมีพฤติกรรมการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์มากกว่าครูชาย จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงคาดได้ว่าตัวแปรเพศน่าจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีกัลยาณมิตร

#### อายุราชการกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีกัลยาณมิตร

จากการศึกษาของจุฑาทิพย์ เจริญนำ.(2548) พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีคุณลักษณะทางจริยธรรมด้านความเสียสละต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-15 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทวี(2532) และ อุบล ภัศระ(2535) ที่พบว่ากลุ่มครูที่อายุราชการน้อยจะมีพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมที่ต่ำกว่าครูที่มีอายุราชการมาก เช่นเดียวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการจากงานวิจัยของวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) ศึกษาข้าราชการระดับ 3 ถึง 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน พบผลว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการมาก (26 ถึง 42 ปี) และมีอายุราชการปานกลาง (16 ถึง 25 ปี) มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และด้านย่อย 4 ด้าน คือ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์รับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย (1 ถึง 5 ปี) และนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มี

อายุราชการมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมมากกว่า (พฤติกรรมตาม ค่านิยมโปร่งใส และตรวจสอบได้และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร) เจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชีที่มีอายุราชการน้อย จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงคาดได้ว่าตัวแปรอายุราชการ น่าจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

### ระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข(2544) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับพบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ เช่นเดียวกับงานวิจัยของณาดยา บุญเกิด(2548) พบว่าลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน การประสานครหลวงแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 และงานวิจัยของ อุทุมพร สุราฤทธิ์(2547) ศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำงานด้านบริการทาง โทรศัพท์ พบว่าพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ที่มีการศึกษาสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้าน บริการสูงกว่าพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ที่มีระดับศึกษาต่ำ สอดคล้องกับวิลลาสลักณ์ ชวัลลิ และคณะ (2547) พบว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยม สร้างสรรค์รวม พฤติกรรมค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และด้านมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี และ อีกรงานวิจัยหนึ่งของจตุเดือน พันธุมนาวินและอัมพร ม้าคะนอง (2547) พบว่า ครูที่มีการศึกษาสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการสอนที่ดีมากกว่า มีพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมแก่นักเรียนมากกว่า ครู ที่มีการศึกษาต่ำ จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงคาดได้ว่าตัวแปรระดับการศึกษาน่าจะ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

### ประเภทโรงเรียนกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

โรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาที่เป็นแหล่งเสริมสร้างความรู้ที่สำคัญให้แก่นักเรียนทั้งในด้าน เนื้อหาวิชาการกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ต่างๆและด้านหลักธรรมทางพุทธศาสนาซึ่งโรงเรียน ใน ปัจจุบันจัดการเรียนการสอนที่มีรูปแบบแตกต่างกันไป ซึ่งก็ล้วนแต่เสริมสร้างให้นักเรียนมีความรู้คู่ คุณธรรม และ จริยธรรมตามที่สังคมพึงปรารถนา ดังเช่นโรงเรียนวิถีพุทธ ซึ่งก็คือโรงเรียนปกติ ทั่วไป ที่นำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับนักเรียน เพื่อพัฒนาให้นักเรียน เกิด กระบวนการเรียนรู้ผ่านพัฒนาการทางด้านการกิน การอยู่ การดู การฟังโดยนำหลักไตรสิกขา คือ สีล สมาธิ ปัญญา อย่างบูรณาการ การจัดการศึกษาตามแนวทางของพระพุทธเจ้า ตามคำสอน พระพุทธเจ้า โดยมีผู้บริหารและคณะครูเป็นกัลยาณมิตรการพัฒนา และลักษณะโรงเรียนวิถีพุทธ เน้นการจัดสภาพทุก ๆ ด้าน เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตามหลักพุทธธรรมอย่างบูรณาการที่

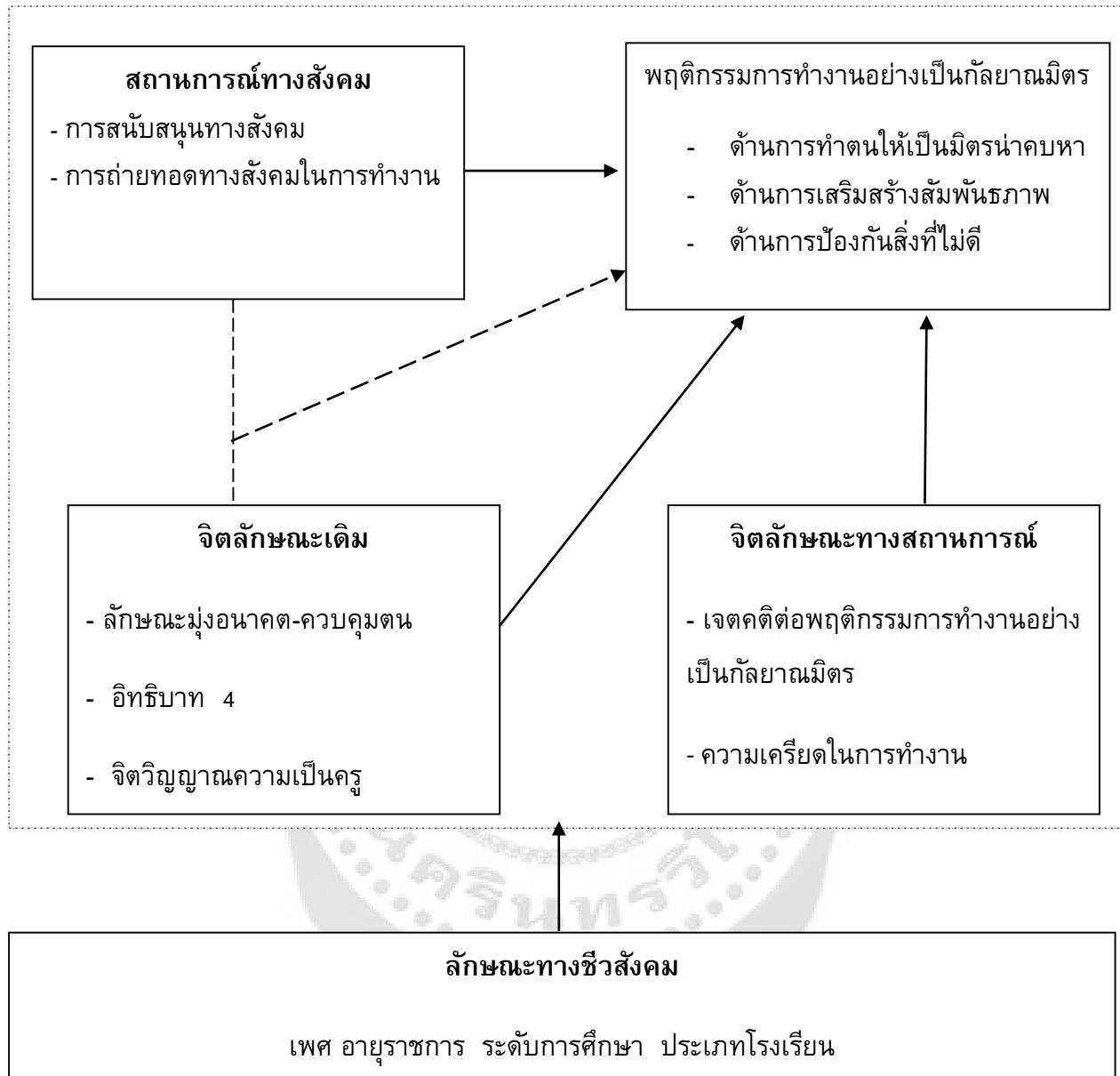


ส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามตามลักษณะแห่งปัญญาคุณธรรม 4 ประการ คือ สัมปยุตสังเสวะ หมายถึงการอยู่ใกล้คนดี ใกล้ผู้รู้ มีครู อาจารย์ดี มีข้อมูล มีสื่อที่ดี สัทธัมมัสสวนะ หมายถึง เอาใจใส่ ศึกษาโดยมีหลักสูตร การเรียนการสอนที่ดี โยนิโสมนสิการ หมายถึง มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ พิจารณาหาเหตุผลที่ดีและถูกวิธี และ ธรรมานุวัตรปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตได้ถูกต้องเหมาะสม จากงานวิจัยของนางเยาว์ อุทุมพร (2550: 91-92) ได้ศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า มีการบริหารจัดการประกอบด้วยขั้นตอนการเตรียมการซึ่งส่วนใหญ่มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ ประชาสัมพันธ์ กำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจนในแผนของโรงเรียน การดำเนินการ จัดสภาพและองค์ประกอบ พบว่ามีการกำหนดหลักธรรมคำสอนแทรกในทุกองค์ประกอบของหลักสูตร มีการจัดสถานที่และสภาพแวดล้อม มีการจัดเตรียมกิจกรรมหลากหลาย การดำเนินการพัฒนาตามระบบไตรสิกขา พบว่ามีการบูรณาการระบบไตรสิกขาในกิจกรรมการสอนและพัฒนาบุคลากร การดูแลสนับสนุน ใกล้ชิดพบว่าการสนับสนุนในลักษณะของความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน มีการนิเทศติดตามการดำเนินงานและรวบรวมข้อมูล ประเมินผลระหว่างการทำงาน การปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่อง พบว่ามีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ การประเมินผลและเผยแพร่ผลการดำเนินงาน พบว่ามีการประเมินผลโดยเน้นข้อมูลเชิงประจักษ์ ชัดเจน เชื่อถือได้ มีการเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและนำไปใช้ในการวางแผนอื่นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดุษฎี สีตลวรงค์ (2547) ได้ศึกษาสภาพการบริหารและความคิดเห็นในการจัดการศึกษาตามแนววิถีพุทธ พบว่าสภาพการจัดการศึกษาตามแนววิถีพุทธ พบว่าผลที่เกิดจากการจัดการศึกษามีจุดเด่นสำคัญที่โครงสร้างที่มีการจัดครูและนักเรียนเป็นกลุ่มเล็กภายในระดับชั้นเดียวกัน เกิดความนิยมเรียกกันว่าโรงเรียนเล็ก "6 โรงเรียนเล็ก ใน 1 โรงเรียนใหญ่" กระบวนการบริหารใช้กระบวนการบริหารแบบเอื้ออำนาจ (EMPOWER) ดำเนินการโดยผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการในฐานะที่ปรึกษา ทำหน้าที่หมุนระบบตามวงจรคุณภาพโดยมีการศึกษาของผู้ปฏิบัติตามวงจรไตรสิกขาไปพร้อมกัน ด้านกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนที่ดำเนินการโดยครูปฏิบัติการ พบว่ามีจุดเด่นอยู่ที่มีการปฏิบัติต่อผู้เรียนเป็น 2 ระดับ คือ ระดับกิจกรรมโรงเรียนใหญ่ และระดับโรงเรียนเล็ก และผลด้านครู พบว่าบุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการจัดมวลงประสบการณ์ตามแนววิถีพุทธ ปฏิบัติหน้าที่ส่วนที่ตนรับผิดชอบอย่างเข้มแข็ง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค้นพบตนเองว่าสามารถใช้ดำเนินงานตามระบบในส่วนที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงคาดได้ว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนวิถีพุทธซึ่งมีการดำเนินงานตามหลักหลักธรรมทางพุทธศาสนาในกระบวนการเรียนรู้ทุกขั้นตอนมีผลต่อ คุณธรรม จริยธรรมของครู จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ในการสนับสนุนในลักษณะของความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน และครูตระหนักในคุณธรรมและจริยธรรมที่พึงประสงค์จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงคาดได้ว่าตัวแปรประเภทโรงเรียนน่าจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

## สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรโดยยึดการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามแนวคิดรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (ดวงเดือน พันธุมนาวิน.2541: 105-108; Magnusson; & Endler. 1977: 18-21) และทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ มาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538: 15) เป็นแนวทางในการวิจัย ซึ่งจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องข้างต้นพบว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มจิตลักษณะเดิม ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู 2) กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน 3) จิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ในส่วนของปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกลุ่มจิต ลักษณะเดิมและกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ซึ่งส่งผลต่อการแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ทำให้พบความเชื่อมโยงของกลุ่มตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

## นิยามเชิงปฏิบัติการ

พฤติกรรมกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกทางความรู้สึกของข้าราชการครูในขณะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ที่แสดงถึงความเป็นมิตรที่ดี ซึ่งแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร 3 ด้าน ดังนี้

- 1) **ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา** เป็นการปฏิบัติตนอย่างเป็นมิตรชวนให้บุคคลอื่นอยากเข้าใกล้ มีน้ำใจ ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข และพร้อมช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นได้รับความทุกข์ ความเดือดร้อน ชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ ส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจ นำเคารพ นำเชื่อถือ ยึดมั่นในหลักการ ยึดถือกฎระเบียบ คอยตักเตือนไม่ให้ผู้อื่นประพฤติไม่ถูกต้องฝ่าฝืนกฎระเบียบ ให้ความเป็นธรรมกับทุกคน ทำให้ผู้ที่อยู่ใกล้เกิดความอบอุ่นใจ และแสดงออกให้เห็นว่าตนเองเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีความประพฤติเหมาะสม แต่งกายสุภาพเรียบร้อย ทำให้ผู้ใกล้ชิดอยากปฏิบัติตาม
- 2) **ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ** เป็นลักษณะการปฏิบัติที่รู้จักพูด รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร เป็นที่ปรึกษาที่ดีด้วยการพูดให้เข้าใจ มองเห็นเหตุชัดเจน สามารถอธิบายคลี่คลายปมประเด็นต่างๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย อยากลงมือกระทำหรือนำไปปฏิบัติ และมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร พร้อมทั้งจะรับฟังคำปรึกษาปัญหาข้อเสนอนั้นๆ หรือข้อวิพากวิจารณ์ต่างๆ ด้วยความอดทน สามารถอธิบายเรื่องราวต่างๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย
- 3) **ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี** เป็นลักษณะการปฏิบัติที่ไม่แนะนำชักชวนกับอบายมุข ไม่ชักชวน หรือ ชี้นำไปในทางเสื่อมเสีย พร้อมแนะนำในทางที่ดีงาม โดยมีเป้าหมายและนำไปสู่จุดหมายซึ่งจะแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีที่ถูกต้อง

โดยใช้แบบวัดพฤติกรรม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการกัลยาณมิตรโดยใช้แนวทางในการนิยามลักษณะของกัลยาณมิตรของกมลวรรณ สุวรรณโชติ (2548) ในการแยกพฤติกรรมกัลยาณมิตรเป็นรายด้าน 3 ด้านคือพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และ พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามบริบทของข้าราชการครู เป็นแบบสอบถามตามมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” โดยผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรสูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรต่ำ

**ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน** หมายถึง การที่ข้าราชการครูแต่ละคนมีความสามารถที่จะคาดการณ์ไกลและวางแผนเพื่อรองรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดในอนาคต การรู้จักบังคับตนเองให้รอดได้รอดได้อย่างเหมาะสมไม่ต้องพึ่งการควบคุมจากคนอื่น สามารถกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความเสียสละหรืออดทนเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้ การวิจัยครั้งนี้ปรับใช้แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนของบุญรับ ศักดิ์มณี(2532) มีมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ

**อิทธิบาท 4** หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพอย่างหนึ่งของครูที่ผลักดันให้ครูทำงานได้สำเร็จ ล่วงตามความมุ่งหมาย ประกอบด้วย ฉันทะ หมายถึง ความพอใจในงาน เต็มใจที่จะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ วิริยะ หมายถึง ความพากเพียรพยายาม มานะบากบั่นขยันมั่นเพียรในการทำงาน จิตตะ หมายถึง เอาใจใส่มีความรอบคอบในการทำงาน และวิมังสา หมายถึง การใช้ความคิดสติปัญญาใคร่ครวญ ไตร่ตรองและพัฒนางานอยู่เสมอ งานวิจัยครั้งนี้ใช้แบบวัดของอ้อมเดือน สดมณี( 2549) ประกอบด้วยมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีอิทธิบาท 4 สูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำ แสดงว่าเป็นผู้ที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ

**จิตวิญญาณความเป็นครู** หมายถึง ภาวะที่บุคคลเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึง อุดมการณ์ ความ เป็นครู เข้าถึงและเข้าใจตนเอง เข้าถึงเข้าใจผู้อื่น ศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือในความจริงที่เหนือธรรมชาติ เข้าถึงคุณค่าของจิตใจมากกว่าวัตถุ ใช้แบบวัดของดุชะฎิ โยเหลาและคณะ(2553) จำนวน 5 ตอน ได้แก่ แบบวัดการมีอุดมการณ์ แบบวัดการเข้าถึงเข้าใจตัวเอง แบบวัดการเข้าถึงเข้าใจผู้อื่น แบบวัดความศรัทธาในความจริงที่เหนือธรรมชาติ และแบบวัดการเข้าถึงคุณค่าของจิต(มิใช่วัตถุ) โดยเลือกแบบวัดที่มีความเหมาะสมกับบริบทของข้าราชการครู แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูสูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำ แสดงว่าเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูต่ำ

**การสนับสนุนทางสังคม** หมายถึง การรับรู้ถึงแหล่งบุคคลที่จะให้ความช่วยเหลือด้านอารมณ์ เช่น ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร การยอมรับจากกลุ่มหรือด้านข้อมูลข่าวสารและการช่วยเหลืออื่นๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การที่ครูรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และชุมชน ได้ให้ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร การเห็นคุณค่า และการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาแก่ตน รวมทั้งการได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ผู้วิจัยใช้แบบวัดของอัจฉราพร บุญญพนิช(2547) โดยวัดการสนับสนุนทางสังคมของครูจาก 4 แหล่ง คือ ผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และชุมชน แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำ แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

**การถ่ายทอดทางสังคม** หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการครูเกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ ในการทำงาน ขั้นตอนในการทำงาน ระเบียบ วัฒนธรรม การฝึกอบรมต่างๆ เพื่อใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน ตระหนักในหน้าที่ของตนเอง รับผิดชอบและได้รับการยอมรับในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีบุคลิกภาพตามบทบาทในการทำงานมีเอกลักษณ์และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพครู ทั้งที่เป็นการถ่ายทอดสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การวิจัยครั้งนี้ได้นำแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของลักษมี ลูประสงค์ (2546) มาดัดแปลงให้สอดคล้องกับบริบทข้าราชการครู แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการถ่ายทอดทางสังคมสูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ

**เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตร** หมายถึง ปริมาณความรู้สึกว่าการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตร มีคุณค่า มีความพอใจ มองเห็นประโยชน์ และพร้อมที่จะทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตร โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตรสูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำ แสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตรต่ำ

**ความเครียดในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่สภาพการทำงานปัจจุบันมีปัญหาเกิดความรู้สึกกังวลใจ หงุดหงิด และคิดว่าปัญหาเรื่องงานเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยาก งานวิจัยครั้งนี้ได้นำแบบวัดความเครียดในการทำงานของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ(2547) มาใช้ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับบริบทของข้าราชการครู แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความเครียดสูง ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความเครียดต่ำ

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงและลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตรทั้งด้านรวมและรายด้านมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่นๆ
2. ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงและอิทธิบาท 4 สูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตรทั้งด้านรวมและรายด้านมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่นๆ
3. ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตรทั้งด้านรวมและรายด้านมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่นๆ

4. ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงและอิทธิบาท 4 สูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรทั้งด้านรวมและรายด้านมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่นๆ

5. ตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู) ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร (ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน) และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและความเครียดในการทำงาน) ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรทั้งด้านรวมและรายด้านได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี” ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดั้งชั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

### 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ปฏิบัติการสอน ในปีการศึกษา 2557 จำนวนครู 1,664 คน(สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4.2557)

#### 1.2 การเลือกตัวอย่างและการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตัวอย่างให้ได้ครอบคลุม และเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ดังนั้น การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คำนวณโดยใช้ตารางสำเร็จรูปตามสูตรของยามานะ (Yamane.1967: 886) โดยกำหนดให้  $e = .05$  ซึ่งมีสูตรคำนวณดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = จำนวนตัวอย่างที่จะต้องทำการสุ่ม  
 $N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด  
 $e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

ดังนั้น

$$n = \frac{1,664}{1 + 1,664(0.05)(0.05)}$$

$$n = 322$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ เท่ากับ 322 คน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 500 คน เนื่องจากการศึกษามีการแบ่งและวิเคราะห์กลุ่มย่อย อีกทั้งเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลในขั้นตอนการเก็บตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่ม



หลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) จากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาปทุมธานี ทั้ง 21 โรงเรียน ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงข้อมูลโรงเรียนจังหวัดปทุมธานี

ที่	โรงเรียน	ประเภทโรงเรียน	จำนวนครู
1	ปทุมวิไล	วิถีสุทธิ	144
2	คณะราษฎรบำรุงปทุมธานี	ปกติทั่วไป	107
3	ปทุมธานี “นันทมนิบำรุง”	ปกติทั่วไป	54
4	หอวังปทุมธานี	ปกติทั่วไป	69
5	ธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยา	ปกติทั่วไป	136
6	ที่บังกรวิทยาพัฒนา (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์	วิถีสุทธิ	80
7	สวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต	ปกติทั่วไป	126
8	ชัยสิทธาวาสพัฒนาสายบำรุง	ปกติทั่วไป	23
9	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี	ปกติทั่วไป	35
10	บัวแก้วเกษร	วิถีสุทธิ	42
11	สุนทรโรเมตตาประชาสรรค์	ปกติทั่วไป	13
12	วราชาทินัดดามาตุวิทยา	ปกติทั่วไป	65
13	จุฬารัตนราชวิทยาลัย ปทุมธานี	ปกติทั่วไป	74
14	ธัญบุรี	วิถีสุทธิ	125
15	ธัญรัตน์	ปกติทั่วไป	128
16	สายปัญญารังสิต	ปกติทั่วไป	83
17	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา	ปกติทั่วไป	91
18	เทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี	ปกติทั่วไป	63
19	นวมินทรราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี	ปกติทั่วไป	86
20	มัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร	ปกติทั่วไป	53
21	หนองเสือวิทยา	วิถีสุทธิ	67
<b>รวม</b>			<b>1,664</b>

1. แบ่งกลุ่มโดยใช้ประเภทโรงเรียนในการแบ่งกลุ่ม ได้แก่ โรงเรียนวิถียุทธจำนวน 5 โรงเรียน และโรงเรียนทั่วไป จำนวน 16 โรงเรียน

2. สุ่มโรงเรียนในแต่ละประเภท โดยวิธีการจับฉลาก ดังต่อไปนี้

2.1 โรงเรียนวิถียุทธ ประกอบด้วย 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนปทุมวิไล โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์(มัธยมวัดหัตถสารเกษตร)ในพระราชูปถัมภ์ โรงเรียนบัวแก้วเกษร และโรงเรียนธัญบุรี

2.2 โรงเรียนปกติทั่วไป ประกอบด้วย 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานีและโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยรังสิต

3. คำนวณสัดส่วนการเก็บตัวอย่างแต่ละโรงเรียน ตามสูตรการคำนวณ

$$\text{สูตรการคำนวณ } Y = \frac{n}{P} \times N$$

เมื่อ Y แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละกลุ่ม

P แทน ประชากรของกลุ่มประชากรทั้งหมด

4. เมื่อได้สัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการแล้ว (ตาราง 3) จึงเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวนแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ 500 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 470 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94

ตาราง 3 แสดงข้อมูลการสุ่มตัวอย่าง

ที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้
1	ปทุมวิไล	144	95
2	ที่ปังกรวิทยาพัฒน์(มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์	80	53
3	บัวแก้วเกษร	42	28
4	ธัญบุรี	125	82
5	ธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม	136	89
6	สวนกุหลาบวิทยาลัยรังสิต	126	83
7	คณะราษฎรบำรุงปทุมธานี	107	70
	รวมทั้งสิ้น	760	500

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้กับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีที่ปฏิบัติการสอน ในปีการศึกษา 2557 ประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 9 ฉบับ ดังนี้

1. แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม
2. แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร
3. แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
4. แบบวัดอิทธิบาท 4
5. แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู
6. แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม
7. แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคม
8. แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร
9. แบบวัดความเครียดในการทำงาน

### ฉบับที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม

ลักษณะแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุราชการ ระดับ การศึกษา และประเภทโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อใช้บรรยายลักษณะของผู้ตอบ แบบสอบถามและวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ

### ฉบับที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ กัลยาณมิตรโดยใช้แนวทางในการนิยามลักษณะของกัลยาณมิตรของกมลวรรณ สุวรรณโชติ (2548) ในการแยกพฤติกรรมกัลยาณมิตรเป็นรายด้าน 3 ด้านคือพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และ พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามบริบทของ ข้าราชการครู เป็นแบบสอบถามตามมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา มีจำนวน 12 ข้อ ภายหลังการหาคุนภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22 - .61 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .78 โดยผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูง เป็นผู้ที่ มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาสูงกว่าผู้ที่ได้ คะแนนรวมจากแบบวัดต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

**ด้านที่ 1** พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา

(0) ฉันรับฟังอย่างตั้งใจเมื่อมีคนมาเล่าเรื่องไม่สบายใจให้ฟัง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) ฉันให้ความช่วยเหลือทุกคนด้วยความเต็มใจเสมอ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ มีจำนวน 12 ข้อ ภายหลังจากหาคุนภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20 - .65 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .82 โดยผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

**ด้านที่ 2** พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ

(0) เมื่อมีนักเรียนข้อเคลือบแคลงสงสัย ฉันมักพูดชี้แจงให้เข้าใจในเรื่องนั้น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) ฉันสามารถชี้แจงเหตุผลให้นักเรียนเข้าใจได้ทั้งเรื่องการเรียนรู้และปัญหาส่วนตัว

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี มีจำนวน 9 ข้อ ภายหลังจากหาคุนภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .23 - .52 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .71 โดยผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

**ด้านที่ 3** พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี

(0) ฉันมักจะชวนเพื่อนๆ ไปดื่มสังสรรค์หลังเลิกงานอยู่เสมอ

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ก่อนข้างจริง      ก่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(00) ฉันสนับสนุนให้นักเรียนใช้เวลาว่างที่เป็นประโยชน์

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ก่อนข้างจริง      ก่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ **จริงที่สุด** ในข้อคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง **ไม่จริงที่สุด** ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

**ฉบับที่ 3** แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีเนื้อหาเกี่ยวกับการที่ข้าราชการครูแต่ละคนมีความสามารถที่จะคาดการณ์ไกลและวางแผนเพื่อรองรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดในอนาคต การรู้จักบังคับตนเองให้อดได้รอได้อย่างเหมาะสมไม่ต้องพึ่งการควบคุมจากคนอื่น สามารถกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความเสียสละหรืออดทนเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้ การวิจัยครั้งนี้ปรับใช้แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนของบุญรับ ศักดิ์มีณี(2532) มีมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 15 ข้อ ภายหลังการหาคุณภาพเครื่องมือพบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20 - .75 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .80 ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

(0) ข้าพเจ้ามักทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ก่อนข้างจริง      ก่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(00) การวางแผนล่วงหน้าเป็นสิ่งที่ไร้ประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามที่วางไว้

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ก่อนข้างจริง      ก่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(000) การทำความดีไม่ควรหวังสิ่งตอบแทนจากผู้อื่น

.....  
จริงที่สุด      จริง      ก่อนข้างจริง      ก่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด  
เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ **จริงที่สุด** ในข้อคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง **ไม่จริงที่สุด** ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

**ฉบับที่ 4 แบบวัดอิทธิบาท 4**

ใช้แบบวัดอิทธิบาท 4 ของ อ้อมเดือน สดมณี ( 2549: 16-20) ตามนยามปฏิบัติการมีเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพอย่างหนึ่งของครูที่ผลักดันให้ครูทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามความมุ่งหมายประกอบด้วย ฉันทะ หมายถึง ความพอใจในงาน เต็มใจที่จะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ วิริยะ หมายถึง ความพากเพียรพยายาม มานะบากบั่นขยันหมั่นเพียรในการทำงาน จิตตะ หมายถึง เอาใจใส่มีความรอบคอบในการทำงาน และวิมังสา หมายถึง การใช้ความคิดสติปัญญาใคร่ครวญ ไตร่ตรองและพัฒนางานอยู่เสมอ ประกอบด้วยมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 10 ข้อ ภายหลังจากหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .47 - .74 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าเป็นผู้มีอิทธิบาท 4 สูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดอิทธิบาท 4

(0) ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ทำงานสอน

.....  
จริงที่สุด      จริง      ก่อนข้างจริง      ก่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(00)ถึงแม้จะได้รับตำแหน่งที่ไม่สำคัญในการสอน ข้าพเจ้าก็ยังพอใจจะทำงานนี้ต่อไป

.....  
จริงที่สุด      จริง      ก่อนข้างจริง      ก่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(000) ข้าพเจ้าชอบงานที่ทำอยู่

.....  
จริงที่สุด      จริง      ก่อนข้างจริง      ก่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ **จริงที่สุด** ในข้อคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง **ไม่จริงที่สุด** ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

### ฉบับที่ 5 แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู

แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู มีเนื้อหาตามนิยามปฏิบัติการ เกี่ยวกับภาวะที่บุคคลเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึง อุดมการณ์ ความเป็นครู เข้าถึงและเข้าใจตนเอง เข้าถึงเข้าใจผู้อื่น ศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือในความจริงที่เหนือธรรมชาติ เข้าถึงคุณค่าของจิตใจมากกว่าวัตถุ ใช้แบบวัดของดุซงกี โยเหลาและคณะ(2553) จำนวน 5 ตอน ได้แก่ แบบวัดการมีอุดมการณ์ แบบวัดการเข้าถึงเข้าใจตัวเอง แบบวัดการเข้าถึงเข้าใจผู้อื่น แบบวัดความศรัทธาในความจริงที่เหนือธรรมชาติ และแบบวัดการเข้าถึงคุณค่าของจิต(มิใช่วัตถุ) โดยเลือกแบบวัดที่มีความเหมาะสมกับบริบทของข้าราชการครู แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 58 ข้อ ภายหลังจากหาคุนภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20 - .67 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .86 ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูต่ำ

#### ตัวอย่างแบบวัดการมีอุดมการณ์

(0) ข้าพเจ้าเข้าใจในเป้าหมายของการทำงานเป็นครู

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
(00)ข้าพเจ้าตั้งเป้าหมายว่าจะเป็นครูที่ดี					

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

#### ตัวอย่างแบบวัดการเข้าถึงเข้าใจตัวเอง

(0) เมื่อนักเรียนทำให้ฉันรู้สึกโกรธหรือโมโห ฉันมีสติรับรู้ถึง ความรู้สึกนั้น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
(00)เมื่อมีเหตุการณ์ที่กระทบกระเทือนใจ ฉันรู้สึกถึงความเศร้าที่ เกิดขึ้นกับตนเองได้					

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

#### ตัวอย่างแบบวัดการเข้าถึงเข้าใจผู้อื่น

(0) เมื่อรู้ว่านักเรียนได้รับความผิดหวัง ฉันรู้สึกเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกนั้นของนักเรียน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00)ในการอบรมสั่งสอนนักเรียน ฉันจะคิดก่อนว่าหากฉันเป็นนักเรียนแล้วถูกปฏิบัติแบบนี้  
ฉันจะรู้สึกอย่างไร

.....  
จริงที่สุด                      จริง                      ค่อนข้างจริง                      ค่อนข้างไม่จริง                      ไม่จริง                      ไม่จริงที่สุด

ตัวอย่างแบบวัดความศรัทธาในความจริงที่เห็นธรรมชาติ

(0) ฉันเชื่อว่าความดีจะต้องทำสะสมไปเรื่อยๆ

.....  
จริงที่สุด                      จริง                      ค่อนข้างจริง                      ค่อนข้างไม่จริง                      ไม่จริง                      ไม่จริงที่สุด

(00)ฉันเชื่อว่าการทำดีต่อเด็กนักเรียนจะส่งผลดีต่อลูกของตัวเอง

.....  
จริงที่สุด                      จริง                      ค่อนข้างจริง                      ค่อนข้างไม่จริง                      ไม่จริง                      ไม่จริงที่สุด

ตัวอย่างแบบวัดการเข้าถึงคุณค่าของจิต (มิใช่วัตถุ)

(0) ฉันคิดว่า การสอนให้นักเรียนมีความรู้มีความสำคัญกว่าการได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน

.....  
จริงที่สุด                      จริง                      ค่อนข้างจริง                      ค่อนข้างไม่จริง                      ไม่จริง                      ไม่จริงที่สุด

(00)ฉันเชื่อว่า รอยยิ้มและความสุขของนักเรียน คือ รางวัลที่ยิ่งใหญ่สำหรับฉัน

.....  
จริงที่สุด                      จริง                      ค่อนข้างจริง                      ค่อนข้างไม่จริง                      ไม่จริง                      ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ **จริงที่สุด** ในข้อคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง **ไม่จริงที่สุด** ได้ 1 คะแนน ใน  
คำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

### ฉบับที่ 6 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม มีเนื้อหาตามนิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับการรับรู้ถึงแหล่งบุคคลที่จะให้ความช่วยเหลือด้านอารมณ์ เช่น ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร การยอมรับจากกลุ่มหรือ  
ด้านข้อมูลข่าวสารและการช่วยเหลืออื่นๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การที่ครูรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชา เพื่อน



ร่วมงาน นักเรียนและชุมชน ได้ให้ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร การเห็นคุณค่า และการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาแก่ตน รวมทั้งการได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ อัจฉราพร บุญญพนิช(2547) โดยวัดการสนับสนุนทางสังคมของครูจาก 4 แหล่ง คือ ผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และชุมชน แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 18 ข้อ ภายหลังจากหาคุนภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21 - .85 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .74 ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำ แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

(0) เมื่อฉันมีปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชาฉันให้ข้อเสนอแนะที่ดีเสมอ

.....  
 จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(00) เมื่อฉันมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะพูดให้กำลังใจฉันเสมอ

.....  
 จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ **จริงที่สุด** ในข้อคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง **ไม่จริงที่สุด** ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

**ฉบับที่ 7** แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคม

แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคม มีเนื้อหาตามนิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับการรับรู้ของข้าราชการครูเกี่ยวกับกระบวนการต่างๆในการทำงาน ขั้นตอนในการทำงาน ระเบียบ วัฒนธรรม การฝึกอบรมต่างๆ เพื่อใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน ภาระหน้าที่ของตนเอง รับผิดชอบและได้รับการยอมรับในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีบุคลิกภาพตามบทบาทในการทำงานมีเอกลักษณ์และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพครู ทั้งที่เป็นการถ่ายทอดสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การวิจัยครั้งนี้ได้นำแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของลักษมี ลูประสงค์ (2546) มาดัดแปลงให้สอดคล้องกับบริบทข้าราชการครู แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 11 ข้อ ภายหลังจากหาคุนภาพเครื่องมือ พบว่าแบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21 - .71 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76 ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย

แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการถ่ายทอดทางสังคมสูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคม

(0) การช่วยเพื่อนร่วมงานทำงาน ทำให้ข้าพเจ้าเรียนรู้งานได้ดี

.....  
 จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด  
 (00) ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำหรือชี้แนะจากเพื่อนร่วมงาน ในกิจกรรมหรืองานโครงการ

.....  
 จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด  
 เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ **จริงที่สุด** ในข้อคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง **ไม่จริงที่สุด** ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

**ฉบับที่ 8** แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

แบบเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีเนื้อหาตามนิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับปริมาณความรู้สึกว่า การทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีคุณค่า มีความพอใจ มองเห็นประโยชน์ และพร้อมที่จะทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 12 ข้อ ภายหลังจากหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21 - .79 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85 ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างไม่เป็นกัลยาณมิตรต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

(0) ข้าพเจ้าเห็นว่าการเป็นมิตรที่ดีมีประโยชน์ในการทำงานและการสอน

.....  
 จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด  
 (00) ข้าพเจ้ายินดีในทุกครั้งที่ได้แนะนำสิ่งที่ดีงามให้กับนักเรียน

.....  
 จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ **จริงที่สุด** ในข้อคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง **ไม่จริงที่สุด** ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

### ฉบับที่ 9 แบบวัดความเครียดในการทำงาน

แบบวัดความเครียดในการทำงานมีเนื้อหาตามนิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับ ความรู้สึกว่าสภาพการทำงานปัจจุบันมีปัญหาก่อ ความรู้สึกกังวลใจ หงุดหงิด และคิดว่าปัญหาเรื่องงานเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ ยาก งานวิจัยครั้งนี้ได้นำ แบบวัดความเครียดในการทำงานของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคณะ(2547) มาใช้ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับบริบทของข้าราชการครู แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 25 ข้อ ภายหลังจากหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่าแบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .31 - .75 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93 ผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความเครียดมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนสูง

ตัวอย่างแบบวัดความเครียดในการทำงาน

(0) ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจว่าใครทำงานดีหรือไม่ อย่างไร

.....  
 จริงที่สุด                    จริง                    ค่อนข้างจริง                    ค่อนข้างไม่จริง                    ไม่จริง                    ไม่จริงที่สุด  
 (00)งานต่อเนื่องไม่มีจุดจบหรือสำเร็จ

.....  
 จริงที่สุด                    จริง                    ค่อนข้างจริง                    ค่อนข้างไม่จริง                    ไม่จริง                    ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ **จริงที่สุด** ในข้อคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจนถึง **ไม่จริงที่สุด** ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

### 3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองและแบบสอบที่ได้ปรับปรุงจากการดัดแปลงมาจากผู้อื่น ไปหาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

#### 3.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความเข้าใจอย่างดีในเรื่องเนื้อหาของสิ่งที่ต้องการวัดเป็นผู้

พิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาตามนิยามปฏิบัติการเพื่อให้สามารถวัดได้เที่ยงตรงกับเรื่องที่ศึกษา และพิจารณาความคิดเห็นตรงกันของผู้เชี่ยวชาญ 2 ใน 3 คน (IOC) เป็นเกณฑ์การคัดเลือก จากนั้นนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้

### 3.2 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้หาความเที่ยงตรงแล้ว ไปทดลองใช้กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 80 คน นำผลที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – Total Correlation) เลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงตั้งแต่ .20 ขึ้นไป และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไว้ใช้เป็นข้อคำถามในแบบวัด

### 3.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้ จะหาภายหลังจากการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว จากนั้นเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติและได้รับการปรับปรุงจนมีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่ต้องการจะวัด นำมาหาค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายใน ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) โดยจะนำค่าความเชื่อมั่นที่ได้มาพิจารณาแปลผลความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ (เกียรติสุดา ศรีสุข. 2552) ดังนี้

0.00 - 0.20	ความเชื่อมั่นต่ำมาก/ไม่มีเลย
0.21 - 0.40	ความเชื่อมั่นต่ำ
0.41 - 0.70	ความเชื่อมั่นปานกลาง
0.71 - 1.00	ความเชื่อมั่นสูง

จากรายละเอียดการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าวในการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตาราง 4 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

แบบวัด	จำนวน ข้อ	ขั้นทดลองใช้		ขั้นใช้จริง	
		ช่วงค่า Item-Total Correlation	Reliability Alpha coefficient	ช่วงค่า Item-Total Correlation	Reliability Alpha coefficient
<b>แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตร</b>					
- ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา	12	.22 - .61	.78	.20 - .60	.78
- ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ	12	.20 - .65	.82	.20 - .63	.80
- ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี	9	.23 - .52	.71	.17 - .51	.71
แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	15	.20 - .75	.80	.19 - .73	.79
แบบวัดอิทธิบาท 4	10	.47 - .74	.89	.52 - .70	.90
แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู	58	.20 - .67	.86	.25 - .61	.87
แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม	18	.21 - .85	.74	.19 - .66	.79
แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคม	11	.21 - .71	.76	.21 - .70	.79
แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน	12	.21 - .79	.85	.20 - .76	.83
<b>อย่างเป็นกัลยาณมิตร</b>					
แบบวัดความเครียดในการทำงาน	25	.31 - .75	.93	.18 - .75	.92

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อกับทางหน่วยงาน(โรงเรียน)ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ใช้เป็นสถานที่เก็บข้อมูลเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
3. นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองผ่านเจ้าหน้าที่ของทางโรงเรียน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดของการเก็บข้อมูลให้ทราบ และนัดหมายระยะเวลาให้ส่งคืน
4. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ในวันและเวลาที่นัดหมายไว้ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้ง
5. นำข้อมูลจัดเก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติสำหรับใช้ดำเนินการขั้นต่อไป

## 5. การจัดการกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีขั้นตอนการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะของการแจกแจงของตัวแปร เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้น เพื่อหา

- การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการบรรยายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการวัดค่าเฉลี่ยลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล

### 2) วิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

- การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง(Two-way ANOVA)โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว (Interaction) เกิดขึ้นจะนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้(Scheffe') เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 – 4
- การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน (Enter Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี” เป็นการวิจัยแบบสหสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบ (correlational-comparative study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ทางสังคม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรทั้งด้านรวมและด้านย่อยของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังต่าง ๆ นอกจากนี้ยังศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมและตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรทั้งด้านรวมและด้านย่อย รวมทั้งพิจารณาเปรียบเทียบในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังต่าง ๆ

ในบทนี้ เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 5 ข้อ ซึ่งมีลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ของข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตนเองแตกต่างกัน
3. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ของข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและอิทธิบาท 4 แตกต่างกัน
4. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ของข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองแตกต่างกัน
5. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ

และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ของข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและอิทธิบาท 4 แตกต่างกัน

6. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู) ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร (ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน) และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการและความเครียดในการทำงาน) ร่วมกันทำนายเป็นตัวทำนาย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ เริ่มจากลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตามด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน 5 ข้อ ตามลำดับ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

## 1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 5 ลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง		เกณฑ์แบ่งกลุ่ม	ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด	จำนวน (470คน)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เพศ	ชาย			142	30.2		
	หญิง			328	69.8		
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี			346	74.3		
	สูงกว่าปริญญาตรี			121	25.7		
อายุราชการ*	น้อย	≤15	1-15 ปี	273	58.1	15.49	12.608
	มาก	>15	16-40 ปี	197	41.9		
ประเภทโรงเรียน	โรงเรียนทั่วไป			224	47.7		
	โรงเรียนวิถิพุทธ			246	52.3		

\* ตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่อง ใช้ค่าเฉลี่ยในการแบ่งกลุ่มมากและกลุ่มน้อย

## ลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้มุ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู ที่ปฏิบัติการสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในปีการศึกษา 2557 ประกอบด้วย ข้าราชการครูในโรงเรียนวิถิพุทธและโรงเรียนทั่วไป มีจำนวนทั้งสิ้น 470 คน ซึ่งมีลักษณะชีวสังคม ดังนี้ (ตาราง 5) ข้าราชการครูเป็น



เพศหญิง จำนวน 328 คน (ร้อยละ 69.8) รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 142 คน (ร้อยละ 30.2) อายุของข้าราชการครูอยู่ระหว่าง 21 – 60 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 41.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 12.287) แบ่งเป็นกลุ่มข้าราชการอายุน้อย (21 – 41 ปี) จำนวน 243 คน (ร้อยละ 51.7) และกลุ่มข้าราชการครูอายุมาก (42 - 60 ปี) จำนวน 227 คน (ร้อยละ 48.3) **ระดับการศึกษา** แบ่งเป็น ข้าราชการครูที่จบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 346 คน (ร้อยละ 74.3) รองลงมาคือสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 121 คน (ร้อยละ 25.7) มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 1 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 12.608) แบ่งเป็นข้าราชการครูที่มีอายุราชการน้อย(1 – 15 ปี) จำนวน 273 คน (ร้อยละ 58.1) และข้าราชการครูที่มีอายุราชการมาก (16 – 40 ปี) จำนวน 197 คน (ร้อยละ 41.9) นอกจากนี้ยังแบ่งกลุ่มข้าราชการครูตามประเภทโรงเรียนออกเป็น 2 กลุ่ม โดยแบ่งเป็น โรงเรียนทั่วไป จำนวน 224 คน และ โรงเรียนวิถิพุทธ 246 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 และ 52.3 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 470 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มากกว่าครึ่งมีอายุน้อยซึ่งมีอายุเฉลี่ยประมาณ 41 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุราชการน้อย ประมาณ 15 ปี แบ่งกลุ่มประเภทโรงเรียนเป็นโรงเรียนทั่วไปและโรงเรียนวิถิพุทธในสัดส่วนใกล้เคียงกัน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	จำนวน	ค่ามัธยฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าความเบ้	คะแนนกลุ่ม	จำนวน
1. พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร	470	181.00	182.64	16.86	-.298	ต่ำ(105 - 183คะแนน) สูง(184 - 198คะแนน)	265 205
2. พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา	470	68.00	67.80	9.50	-.337	ต่ำ(39 - 68 คะแนน) สูง(69 - 72 คะแนน)	224 246
3. พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ	470	59.00	59.90	5.64	-.183	ต่ำ(37 - 60 คะแนน) สูง (61 - 72 คะแนน)	239 231
4. พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี	470	45.00	44.93	4.89	-.291	ต่ำ (29 - 45 คะแนน) สูง (46- 54 คะแนน)	223 247
5. ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	470	66.00	64.18	10.28	-.330	ต่ำ (42 - 64 คะแนน) สูง (65 - 85 คะแนน)	218 252
6. อิทธิบาท 4	470	53.00	52.93	5.27	-.539	ต่ำ (30- 53 คะแนน) สูง (54 - 60 คะแนน)	259 211
7. จิตวิญญาณความเป็นครู	470	297.00	296.85	25.69	-.174	ต่ำ(184 - 297คะแนน) สูง(298 - 348คะแนน)	238 232
8. การสนับสนุนทางสังคม	470	78.00	76.11	12.29	.216	ต่ำ (42 - 76 คะแนน) สูง (77 - 108 คะแนน)	211 259
9. การถ่ายทอดทางสังคม	470	49.00	48.74	6.51	-.208	ต่ำ (30 - 49คะแนน) สูง (50 - 66 คะแนน)	251 219
10. เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร	470	62.00	61.67	6.31	-.870	ต่ำ (37 - 62 คะแนน) สูง (63 - 72 คะแนน)	253 217
11. ความเครียดในการทำงาน	470	107.00	103.47	22.38	-.805	ต่ำ (25 - 103คะแนน) สูง (104 -150คะแนน)	204 266

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 พฤติกรรมย่อย ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตร ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา พฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้าง สัมพันธภาพ และพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ส่วนตัวแปร อิสระ ประกอบด้วย จิตลักษณะเดิม ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณ ความเป็นครู สถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมในการ ทำงาน จิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรม การทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรซึ่งแต่ ละตัวแปรมีค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายละเอียด ดังนี้ (ตาราง 6)

**พฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตร** หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออก ทางความรู้สึกของข้าราชการครูในขณะที่ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนและ การส่งเสริมการเรียนรู้ที่แสดงถึงความเป็นมิตรที่ดี ซึ่งแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตร ครอบคลุมพฤติกรรมด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการ ป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 105 – 198 คะแนน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 182.64 ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน เท่ากับ 16.86 โดยผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 105 – 183 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการ ทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรต่ำ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 184 – 198 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการ ทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรสูง

**พฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา** หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกทางความรู้สึกของข้าราชการครูในขณะที่ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เป็นเป็นการปฏิบัติตนอย่าง เป็นมิตรชวน ให้บุคคลอื่นอยากเข้าใกล้ มีน้ำใจ ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข และพร้อมช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นได้รับความ ทุกข์ ความเดือดร้อน ชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ ส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจ นำเคาพ นำเชื่อถือ ยึดมั่นในหลักการ ยึดถือกฎระเบียบ คอยตักเตือนไม่ให้ผู้อื่นประพฤติไม่ถูกต้องฝ่าฝืน กฎระเบียบ ให้ความเป็นธรรมกับทุกคน ทำให้ผู้ที่อยู่ใกล้เกิด ความอบอุ่นใจ และแสดงออกให้เห็นว่า ตนเองเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มี ความประพฤติเหมาะสม แต่งกายสุภาพเรียบร้อย ทำให้ผู้ใกล้ชดอยากปฏิบัติตาม ช่วงคะแนนอยู่ ระหว่าง 39 – 72 คะแนน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 67.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 9.50 โดยผู้ที่ได้คะแนน ระหว่าง 39 – 68 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้ เป็นมิตรนำคบหาต่ำ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 69 – 96 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงาน อย่าง เป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาสูง

**พฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ** หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกทางความรู้สึกของข้าราชการครูในขณะที่ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้าน

การจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะเป็นลักษณะการปฏิบัติที่รู้จักพูด รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร เป็นที่ปรึกษาที่ดีด้วยการพูดให้เข้าใจ มองเห็นเหตุชัดเจน สามารถอธิบายเคล็ดลับปมประเด็นต่างๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย อยากลงมือกระทำหรือนำไปปฏิบัติ และมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร พร้อมทั้งจะรับฟังคำปรึกษา ปัญหาข้อเสนอแนะ หรือข้อวิพากวิจารณ์ต่างๆ ด้วยความอดทน สามารถอธิบายเรื่องราวต่างๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย ช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 37 – 72 คะแนน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 59.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 5.64 โดยผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 37 – 60 คะแนน จัดเป็นผู้ที่พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพต่ำ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 61 - 72 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพสูง

**พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี** หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกทางความรู้สึกของข้าราชการครูในขณะที่ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะการปฏิบัติที่ไม่แนะนำชักชวนกับบอขายมุขไม่ชักชวน หรือ ชี้นำไปในทางเสื่อมเสีย พร้อมแนะนำในทางที่ดีงาม โดยมีเป้าหมายและนำไปสู่จุดหมายซึ่งจะแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีที่ถูกต้อง ช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 29 – 54 คะแนน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 44.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 4.89 โดยผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 29 - 45 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีต่ำ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 45 – 54 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีสูง

**ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน** หมายถึง การที่ข้าราชการครูแต่ละคนมีความสามารถที่จะคาดการณ์ไกลและวางแผนเพื่อรองรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดในอนาคต การรู้จักบังคับตนเองให้อดได้รอได้อย่างเหมาะสมไม่ต้องพึ่งการควบคุมจากคนอื่น สามารถกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความเสียสละหรืออดทนเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้ ช่วงคะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 42 - 85 คะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวแบ่งกลุ่ม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 64.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.28) โดยผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 42 – 64 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 65 – 85 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง

**อิทธิบาท 4** หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพอย่างหนึ่งของครูที่ผลักดันให้ครูทำงานได้สำเร็จ ลุ่ลวงตามความมุ่งหมาย ประกอบด้วย ฉันทะ หมายถึง ความพอใจในงาน เต็มใจที่จะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ วิริยะ หมายถึง ความพากเพียรพยายาม มานะบากบั่น ขยันมั่นเพียรในการทำงาน จิตตะ หมายถึงเอาใจใส่มีความรอบคอบในการทำงาน และวิมังสา หมายถึง การใช้ความคิดสติปัญญาใคร่ครวญ ไตร่ตรองและพัฒนางานอยู่เสมอ ช่วงคะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 30 -60 คะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวแบ่งกลุ่ม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 52.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 5.27) โดยที่ผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง

30 – 53 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ ส่วนผู้ที่มีคะแนนระหว่าง 54 –60 คะแนนจัดเป็นผู้ที่มีอิทธิบาท 4 สูง

**จิตวิญญานความเป็นครู** หมายถึง ภาวะที่บุคคลเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึง อุดมการณ์ ความเป็นครู เข้าถึงและเข้าใจตนเอง เข้าถึงเข้าใจผู้อื่น ศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือในความจริงที่เหนือธรรมชาติ เข้าถึงคุณค่าของจิตใจมากกว่าวัตถุ ช่วงคะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 184 – 348 คะแนน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 296.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 25.69 ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงคือผู้ที่มีคะแนนช่วง 298 – 348 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีจิตวิญญานความเป็นครูสูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำคือผู้ที่มีคะแนนในช่วง 184 – 297 จัดเป็นผู้ที่มีจิตวิญญานความเป็นครูต่ำ

**การสนับสนุนทางสังคม** หมายถึง การรับรู้ถึงแหล่งบุคคลที่จะให้ความช่วยเหลือด้านอารมณ์ เช่น ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร การยอมรับจากกลุ่มหรือด้านข้อมูลข่าวสารและการช่วยเหลืออื่นๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การที่ครูรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียนและชุมชน ได้ให้ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร การเห็นคุณค่า และการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาแก่ตน รวมทั้งการได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ช่วงคะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 42 – 108 คะแนน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 76.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 12.29 ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงคือผู้ที่มีคะแนนอยู่ในช่วง 77 – 108 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำคือผู้ที่มีคะแนนอยู่ในช่วง 42 – 76 คะแนนแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

**การถ่ายทอดทางสังคม** หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการครูเกี่ยวกับกระบวนการต่างๆในการทำงาน ขั้นตอนในการทำงาน ระเบียบ วัฒนธรรม การฝึกอบรมต่างๆ เพื่อใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน ตระหนักในหน้าที่ของตนเอง รับผิดชอบและได้รับการยอมรับในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีบุคลิกภาพตามบทบาทในการทำงานมีเอกลักษณ์และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพครู ทั้งที่เป็นการถ่ายทอดสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ช่วงคะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 30 – 66 คะแนน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.51 ที่ได้คะแนนรวมสูงคือ ผู้ที่มีคะแนนอยู่ในช่วง 50 – 66 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีการถ่ายทอดทางสังคมสูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำคือผู้ที่มีคะแนนอยู่ในช่วง 30 – 49 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ

**เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร** หมายถึง ปริมาณความรู้สึกว่าการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีคุณค่า มีความพอใจ มองเห็นประโยชน์ และพร้อมที่จะทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ช่วงคะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 37 – 72 คะแนน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 61.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 6.31 ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงคือผู้ที่มีคะแนนอยู่ในช่วง 63 – 72 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรสูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำคือผู้ที่มีคะแนนอยู่ในช่วง 37 – 62 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรต่ำ

**ความเครียดในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่สภาพการทำงานปัจจุบันมีปัญหา เกิด ความรู้สึกกังวลใจ หงุดหงิด และคิดว่าปัญหาเรื่องงานเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยาก ช่วงคะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 25 – 150 คะแนน ค่าเฉลี่ยมาตรฐานเท่ากับ 103.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 22.38 ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงคือผู้ที่มีคะแนนอยู่ในช่วง 104 -150 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีความเครียดในการทำงานต่ำ ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำคือผู้ที่มีคะแนนอยู่ในช่วง 25 – 103 คะแนน

**2.ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน** อย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรหน้าคบหา ด้าน การเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ของข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนน พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำตนให้เป็นมิตรหน้า คบหา 2) ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และ 3) ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง (รายละเอียดการแบ่งกลุ่มตัวแปรดูจาก ตาราง 6) จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่แบ่งตามลักษณะชีวสังคม 8 กลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละครั้ง กระทำทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและในกลุ่มที่แยกย่อยตาม ลักษณะชีวสังคม 4 ตัวแปร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และ ประเภทโรงเรียน (รายละเอียดการแบ่งกลุ่มย่อยดูจากตาราง 5) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ของข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคม(ก)และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน(ข)แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร											
		ด้านรวม			ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา			ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ			ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี		
		ก	ข	กxข	ก	ข	กxข	ก	ข	กxข	ก	ข	กxข
กลุ่มรวม	470	79.910*	106.686*	<1	81.680*	21.421*	3.052	62.296*	97.558*	<1	7.727*	218.510*	<1
เพศชาย	142	47.946*	33.228*	<1	34.601*	11.141*	2.277	45.178*	28.675*	2.153	21.117*	54.578*	2.681
เพศหญิง	328	42.097*	67.397*	<1	51.513*	9.177*	1.212	27.060*	65.334*	<1	<1	158.651*	<1
ปริญญาตรี	349	71.853*	76.591*	<1	76.523*	16.875*	3.926*	67.983*	67.312*	<1	4.920*	162.795*	3.969*
สูงกว่าปริญญาตรี	121	9.256*	33.018*	1.668	9.109*	4.751*	<1	2.378*	35.695*	1.919	2.879	66.751*	6.950**
อายุราชการน้อย	273	32.027*	64.045*	<1	23.246*	13.436*	13.606	30.534*	56.305*	<1	8.915*	140.549*	<1
อายุราชการมาก	197	51.583*	36.264*	<1	69.803*	7.297*	1.165	34.777*	34.935*	1.405	1.228	68.619*	1.197
โรงเรียนทั่วไป	224	18.739*	44.731*	<1	35.653*	8.084*	<1	11.053*	26.875*	<1	<1	112.991*	<1
โรงเรียนวิถิพุทธ	246	64.126*	40.552*	2.807	45.474*	8.278*	4.939*	54.515*	52.296*	<1	25.238*	71.396*	<1

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, \*\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองแตกต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม (ตาราง 7) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวพร้อมกันในกลุ่มข้าราชการครูกลุ่มใด ๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ยังพบว่า พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทีละตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ตาราง 17 ภาคผนวก ข) 1) พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรแปรปรวนไปตามตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมพบว่า ข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ พบผลเช่นนี้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทั้ง 8 กลุ่ม 2) พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรแปรปรวนไปตามตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองพบว่า ข้าราชการที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ พบผลเช่นนี้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร 3 ด้านย่อย พบว่า พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร 2 ด้านย่อย คือ ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว รายละเอียด ดังนี้

1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม จาก 8 กลุ่ม คือ กลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มโรงเรียนวิถีพุทธ เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Sheffe) ผลพบว่า 1) **กลุ่มปริญญาตรี** (ตาราง 19 ภาคผนวก ข) 1.1) ข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมสูง ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะเป็นที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหามากกว่าข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ 1.2) ในกลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูงพร้อมกันสองด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหามากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำพร้อมกันสองด้าน 1.3) ในกลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหามากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง 1.4) ข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหามากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ 1.5) ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ถ้าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุม



คนสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา มากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ สรุปได้ว่า ข้าราชการครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงในขณะที่เดียวกันมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหามากที่สุด และข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ในขณะที่เดียวกันมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตัวต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาน้อยที่สุด 2) **กลุ่มโรงเรียนวิถิพุทธ** (ตาราง 20 ภาคผนวก ข) 2.1) ข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมสูง ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา มากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ 2.2) ในกลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงพร้อมกันสองด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา มากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำพร้อมกันสองด้าน 2.3) ในกลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา มากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง 2.4) ข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา มากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ 2.5) ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ถ้าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา มากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ สรุปได้ว่า ข้าราชการครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงในขณะที่เดียวกันมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา มากที่สุด และข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ในขณะที่เดียวกันมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตัวต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาน้อยที่สุด

2) **คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีแปรปรวนไป** ตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม จาก 8 กลุ่ม คือ กลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Sheffe) ผลพบว่า 1) **กลุ่มปริญญาตรี** (ตาราง 23 ภาคผนวก ข) 1.1) ในกลุ่มข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ 1.2) ในกลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี มากกว่าผู้ที่มีลักษณะ



**3. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน  
อย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรหน้าคบหา  
ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ของข้าราชการครู  
ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและอิทธิบาท 4 แตกต่างกัน**

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนน  
พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำตนให้เป็นมิตรหน้า  
คบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การ  
สนับสนุนทางสังคมและอิทธิบาท 4 (รายละเอียดการแบ่งกลุ่มตัวแปรดูจากตาราง 6) จำแนกตาม  
กลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่แบ่งตามลักษณะชีวสังคม 8 กลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละครั้ง กระทำทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและในกลุ่มที่แยกย่อย  
ตามลักษณะชีวสังคม 4 ตัวแปร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และประเภทโรงเรียน  
(รายละเอียดการแบ่งกลุ่มย่อยดูจากตาราง 5) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียด ดังนี้



ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ของข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคม(ก)และมีอิทธิบาท 4 (ข) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร											
		ด้านรวม			ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา			ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ			ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี		
		ก	ข	กxข	ก	ข	กxข	ก	ข	กxข	ก	ข	กxข
กลุ่มรวม	470	33.168*	206.298*	5.157*	42.529*	99.222*	9.019**	25.142*	201.141*	<1	<1	109.711*	<1
เพศชาย	142	7.378*	94.621*	4.079*	5.540*	65.895*	5.416*	6.640*	78.435*	2.511	1.748	31.716*	<1
เพศหญิง	328	25.571*	122.440*	1.245	36.317*	49.186*	3.914*	15.515*	121.761*	<1	<1	76.040*	<1
ปริญญาตรี	349	27.380*	144.887*	3.209	35.673*	71.832*	5.372*	30.810*	142.386*	<1	<1	87.129*	<1
สูงกว่าปริญญาตรี	121	9.256*	4.117*	<1	6.133*	27.959*	2.281	<1	54.691*	<1	<1	18.969*	<1
อายุราชการน้อย	273	6.815*	110.936*	7.561**	6.852*	44.732*	11.221**	6.764*	128.502*	<1	<1	68.972*	1.166
อายุราชการมาก	197	40.409*	109.559*	<1	59.637*	71.709*	<1	22.316*	76.850*	<1	<1	45.507*	<1
โรงเรียนทั่วไป	224	4.981*	104.044*	1.644	22.291*	43.279*	<1	2.588	107.007*	<1	8.599*	56.874*	1.809
โรงเรียนวิถิพุทธ	246	36.104*	74.917*	8.742**	21.991*	45.602*	9.543**	30.313*	69.106*	1.930	16.270*	29.048*	3.188

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, \*\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและมีอิทธิบาท 4 แตกต่างกันในในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม (ตาราง 5) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานและอิทธิบาท 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มอายุราชการน้อย และกลุ่มโรงเรียนวิถิพุทธ เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Sheffe) พบผลว่า 1) ในกลุ่มรวม (ตาราง 26 ภาคผนวก ข) 1.1) ข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 สูง ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ 1.2) ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ถ้ามีอิทธิบาท 4 สูง จะเป็นผู้ที่มีคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ 1.3) ในกลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางด้านสังคมสูงและอิทธิบาท 4 สูงพร้อมกันทั้งสองด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและมีอิทธิบาท 4 ต่ำพร้อมกันทั้งสองด้าน 1.4) ในกลุ่มข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 สูง ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ จะเป็นผู้ที่มีคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง 1.5) กลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ถ้ามีอิทธิบาท 4 สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ 1.6) ในกลุ่มข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ หากได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะเป็นผู้ที่มีคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ในขณะที่เดียวกันมีอิทธิบาท 4 สูงด้วย จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากที่สุด ในขณะที่ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำและมีอิทธิบาท 4 ต่ำพร้อมกันทั้งสองด้านจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรน้อยที่สุด 2) กลุ่มเพศชาย (ตาราง 27 ภาคผนวก ข) 2.1) ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ถ้ามีอิทธิบาท 4 สูง จะเป็นผู้ที่มีคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ 2.2) ในกลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางด้านสังคมสูงและอิทธิบาท 4 สูงพร้อมกันทั้งสองด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและมีอิทธิบาท 4 ต่ำพร้อมกันทั้งสองด้าน 2.3) ในกลุ่มข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 สูง ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ จะเป็นผู้ที่มีคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง 2.4) กลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ถ้ามีอิทธิบาท 4 สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ 2.5) ในกลุ่มข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ หากได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะเป็นผู้ที่มีคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ กล่าวได้ว่าข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทาง









อิทธิบาท 4 สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคอบหามากกว่าข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ 5.2) ในกลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและมีอิทธิบาท 4 สูงพร้อมกันสองด้านจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคอบหามากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและมีอิทธิบาท 4 ต่ำพร้อมกันสองด้าน 5.3) ในกลุ่มข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคอบหามากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ กล่าวได้ว่าข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ถ้ามีอิทธิบาท 4 สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคอบหามากที่สุด และข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ในขณะที่เดียวกันมีอิทธิบาท 4 ต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคอบหาน้อยที่สุด 6) กลุ่มโรงเรียนวิถิพุทธ (ตาราง 36 ภาคผนวก ข) 6.1) ในกลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและมีอิทธิบาท 4 สูงพร้อมกันสองด้านจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคอบหามากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและมีอิทธิบาท 4 ต่ำพร้อมกันสองด้าน 6.2) ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ถ้ามีอิทธิบาท 4 สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคอบหามากกว่าข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ 6.3) ในกลุ่มข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคอบหามากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ กล่าวได้ว่าข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ในขณะที่เดียวกันมีอิทธิบาท 4 สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคอบหามากที่สุด และข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ในขณะที่เดียวกันมีอิทธิบาท 4 ต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคอบหาน้อยที่สุด

#### **4. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคอบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ของข้าราชการครู ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แตกต่างกัน**

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน 1) ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคอบหา 2) ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และ 3) ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่แบ่งตามลักษณะชีวสังคม 8 กลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละครั้ง กระทำทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคม 4 ตัวแปร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และประเภทโรงเรียน (รายละเอียดการแบ่งกลุ่มย่อยดูจากตาราง 5) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียด ดังนี้



ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ของข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน(ก)และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน(ข) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร											
		ด้านรวม			ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา			ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ			ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี		
		ก	ข	กxข	ก	ข	กxข	ก	ข	กxข	ก	ข	กxข
กลุ่มรวม	470	29.475*	178.877*	11.954**	17.020*	9.972*	8.018*	41.656*	64.885*	1.238	29.475*	178.877*	11.954**
เพศชาย	142	14.130*	17.902*	<1	4.845*	5.068*	<1	18.023*	15.376*	<1	18.408*	42.600*	2.937
เพศหญิง	328	29.943*	38.936*	11.182**	29.943*	2.599	9.617*	26.635*	41.824*	3.432	17.279*	123.387*	6.942*
ปริญญาตรี	349	26.095*	41.245*	4.556*	13.706*	5.751*	4.546*	28.395*	37.240*	<1	18.181*	125.333*	4.112*
สูงกว่าปริญญาตรี	121	11.504*	29.821*	5.752*	3.248	4.508*	3.804	13.514*	31.600*	<1	10.598*	61.058*	11.374**
อายุราชการน้อย	273	15.430*	41.346*	4.405*	6.228*	6.077*	4.063*	16.780*	40.592*	<1	14.683*	112.845*	6.199*
อายุราชการมาก	197	22.922*	24.030*	5.550*	11.818*	4.068*	4.617*	26.087*	24.302*	1.676	13.412*	58.027*	15.438*
โรงเรียนทั่วไป	224	13.766*	20.517*	<1	3.980*	1.297	<1	17.116*	12.759*	1.152	13.533*	82.455*	7.109*
โรงเรียนวิถีพุทธ	246	29.742*	48.491*	14.039***	18.989*	12.710*	13.399***	33.430*	59.966*	9.143**	11.552*	78.525*	3.436

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, \*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและลักษณะ มุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองแตกต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม (ตาราง 6) พบว่า คะแนน พฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทาง สังคมในการทำงานและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่ม รวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่มได้แก่ เพศหญิง กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มอายุราชการ น้อย กลุ่มอายุราชการมากและกลุ่มโรงเรียนวิถีพุทธ เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วย วิธีการของเซฟเฟ (Sheffe) พบผลว่า **1) ในกลุ่มรวม** (ตาราง 40 ภาคผนวก ข) 1.1) ในกลุ่ม ข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ ถ้าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง จะเป็นผู้ที่มี พฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ 1.2) ในกลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมและมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูงพร้อม กันทั้งสองด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับ การถ่ายทอดทางสังคมและมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองต่ำพร้อมกันทั้งสองด้าน 1.3) ในกลุ่ม ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง จะเป็นผู้ที่มี พฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ สรุปได้ว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ ถ้าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรมากที่สุด และข้าราชการครูที่ได้รับการ ถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ในขณะที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรม การทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรน้อยที่สุด **2) กลุ่มเพศหญิง** (ตาราง 41 ภาคผนวก ข) 2.1) ในกลุ่ม ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมและมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูงพร้อมกันทั้งสอง ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการ ถ่ายทอดทางสังคมและมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองต่ำพร้อมกันทั้งสองด้าน 2.2) ในกลุ่ม ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง จะเป็นผู้ที่มี พฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ 2.3) ในกลุ่มข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ ถ้าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอด ทางสังคมต่ำ สรุปได้ว่าข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง ในขณะที่เดียวกันมีลักษณะมุ่ง อนาคต-ควบคุมตนเองสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรมากที่สุด และ ข้าราชการครูได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ขณะเดียวกันมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ จะ เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรน้อยที่สุด **3) กลุ่มปริญญาตรี** (ตาราง 42 ภาคผนวก ข) 3.1) ในกลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตนเองสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่มี ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ 3.2) กลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูงและมี



และข้าราชการครูได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ขณะเดียวกันมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรน้อยที่สุด **6) กลุ่มอายุราชการมาก**(ตาราง 45 ภาคผนวก ข) 6.1) กลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูงและมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองพร้อมกันทั้งสองด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูงและมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำพร้อมกันทั้งสองด้าน 6.2) ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองต่ำ 6.3) ในกลุ่มข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองต่ำ ถ้าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ สรุปได้ว่าข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง ในขณะเดียวกันมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากที่สุด และข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ขณะเดียวกันมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรน้อยที่สุด **7) กลุ่มโรงเรียนวิถิพุทธ**(ตาราง 46 ภาคผนวก ข) 7.1) กลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูงและมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองพร้อมกันทั้งสองด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูงและมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำพร้อมกันทั้งสองด้าน 7.2) ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองต่ำ 7.3) ในกลุ่มข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองต่ำ ถ้าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ สรุปได้ว่าข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง ในขณะเดียวกันมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากที่สุด และข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ขณะเดียวกันมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรน้อยที่สุด

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร 3 ด้านย่อย พบว่า พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรทั้ง 3 ด้านย่อยแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว รายละเอียด ดังนี้

1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่มได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มโรงเรียนวิถิพุทธ เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe') พบผลว่า **1) ในกลุ่มรวม**









พร้อมกันทั้งสองด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพมากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองต่ำพร้อมกันทั้งสองด้าน กลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดสังคมในการทำงานต่ำ ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองต่ำ และในกลุ่มข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองต่ำ ถ้าได้รับการถ่ายทอดสังคมในการทำงานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพมากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ อาจกล่าวได้ว่าข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง ในขณะที่เดียวกันมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ มากที่สุด และข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ขณะเดียวกันมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ น้อยที่สุด

3) คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่มได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มปริญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มโรงเรียนทั่วไป เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe) พบผลว่า **1) ในกลุ่มรวม (ตาราง 57 ภาคผนวก ข) 1.1) ในกลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง** ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองต่ำ **1.2) ในกลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูงพร้อมกันทั้งสองด้าน** จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีมากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองต่ำพร้อมกันทั้งสองด้าน **1.3) ในกลุ่มข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูง** ถ้าได้รับการถ่ายทอดสังคมต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีมากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง **1.4) ในกลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ** ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองต่ำ **1.5) ในกลุ่มข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมต่ำ** ถ้าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีมากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ สรุปได้ว่าข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง ในขณะที่เดียวกันมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีมากที่สุด และ







ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมต่ำ ถ้าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีมากกว่าข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ สรุปได้ว่าข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง ในขณะที่เดียวกันมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีมากที่สุด และข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ขณะเดียวกันมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีน้อยที่สุด

#### **5. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรหน้าคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ของข้าราชการครู ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและอิทธิบาท 4 แตกต่างกัน**

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน 1) ด้านการทำตนให้เป็นมิตรหน้าคบหา 2) ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และ 3) ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและอิทธิบาท 4 จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่แบ่งตามลักษณะชีวสังคม 8 กลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละครั้ง กระทำทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคม 4 ตัวแปร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และประเภทโรงเรียน (รายละเอียดการแบ่งกลุ่มย่อยดูจากตาราง 5) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ของข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน(ก)และมีอิทธิบาท 4 (ข) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร											
		ด้านรวม			ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา			ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ			ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี		
		ก	ข	กxข	ก	ข	กxข	ก	ข	กxข	ก	ข	กxข
กลุ่มรวม	470	10.261*	174.787*	<1	1.355	96.912*	<1	14.288*	178.025*	<1	14.820*	79.641*	1.131
เพศชาย	142	6.150*	99.263*	<1	<1	74.392*	<1	7.851*	85.252*	<1	15.952*	29.707*	<1
เพศหญิง	328	7.892*	95.654*	2.411	2.346*	40.769*	1.465	8.222*	97.882*	1.019	7.216*	52.998*	1.814
ปริญญาตรี	349	6.223*	127.274*	<1	1.266	69.904*	<1	7.628*	131.470*	<1	8.427*	62.365*	2.519
สูงกว่าปริญญาตรี	121	3.296	50.951*	<1	<1	26.146*	<1	5.365*	43.703*	<1	3.274	15.422*	<1
อายุราชการน้อย	273	4.049*	91.078*	2.491	<1	37.175*	1.292	3.784	118.156*	2.135	8.373*	49.939*	1.554
อายุราชการมาก	197	6.037*	88.501*	<1	<1	63.004*	<1	11.356*	60.532*	<1	4.525*	34.357*	<1
โรงเรียนทั่วไป	224	8.994*	83.537*	<1	<1	39.043*	<1	10.006*	89.035*	1.160	14.553*	32.164*	<1
โรงเรียนวิถีพุทธ	246	3.680	90.031*	1.926	1.227	58.741*	1.248	7.022*	82.001*	3.578	1.680*	38.452*	<1

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, \*\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรทั้งด้านรวมและและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรหน้าคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ของข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน(ก)และมีอิทธิบาท 4 (ข) แตกต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม (ตาราง 10) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวพร้อมกันในกลุ่มข้าราชการครูกลุ่มใด ๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ยังพบว่า พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทีละตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 5.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านรวมของข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและอิทธิบาท 4 แตกต่าง

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ดังตารางที่ 10 ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและอิทธิบาท 4 ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระ ตามตาราง 64 ภาคผนวก ข พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านรวม แปรปรวนไปตามตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคม โดยพบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มโรงเรียนทั่วไป พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านรวม แปรปรวนไปตามตัวแปรอิทธิบาท 4 โดยพบทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านรวมสูง ได้แก่ 1) ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง พบผลเช่นนี้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ยกเว้น กลุ่มที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มโรงเรียนวิถิพุทธ 2) ข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 สูง พบผลเช่นนี้ทั้งในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย

### 5.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านการทำตนให้เป็นมิตรหน้าคบหาของข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและอิทธิบาท 4 แตกต่าง

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ดังตารางที่ 10 ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและอิทธิบาท 4 ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรหน้าคบหา ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระ ตามตาราง 65 ภาคผนวก ข พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านการทำตนให้เป็นมิตรหน้าคบหา แปรปรวนไปตามตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคม



โดยพบในกลุ่มย่อยเพียงกลุ่มเดียว ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาแปรปรวนไปตามตัวแปรอิทธิบาท 4 โดยพบทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาสูง ได้แก่ 1) ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง พบผลเช่นนี้ในกลุ่มย่อยเพียงกลุ่มได้แก่กลุ่มข้าราชการครูเพศหญิง 2) ข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 สูง พบผลเช่นนี้ทั้งในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย

### 5.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและอิทธิบาท 4 แตกต่าง

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ตารางที่ 10 ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและอิทธิบาท 4 ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระ ตามตาราง 66 ภาคผนวก ข พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพแปรปรวนไปตามตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคม โดยพบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มโรงเรียนทั่วไป และกลุ่มโรงเรียนวิถึพุทธ พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ แปรปรวนไปตามตัวแปรอิทธิบาท 4 โดยพบทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพสูง ได้แก่ 1) ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง พบผลเช่นนี้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยเกือบทุกกลุ่มยกเว้นกลุ่มข้าราชการครูที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 2) ข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 สูง พบผลเช่นนี้ทั้งในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย

### 5.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและอิทธิบาท 4 แตกต่าง

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ตารางที่ 10 ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและอิทธิบาท 4 ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระ ตามตาราง 67 ภาคผนวก ข พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้าน

ป้องกันสิ่งที่ไม่ดีแปรปรวนไปตามตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคม โดยพบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มโรงเรียนทั่วไป และกลุ่มโรงเรียนวิถิพุทธ พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านป้องกันสิ่งที่ไม่ดีแปรปรวนไปตามตัวแปรอิทธิบาท 4 โดยพบทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านป้องกันสิ่งที่ไม่ดีสูง ได้แก่ 1) ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง พบผลเช่นนี้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยเกือบทุกกลุ่มยกเว้นกลุ่มข้าราชการครูที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 2) ข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 สูง พบผลเช่นนี้ทั้งในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย

**6.ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรหน้าคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู) ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร (ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน) และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและความเครียดในการทำงาน) เป็นตัวทำนาย**

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เป็นการแสวงหาตัวทำนายสำคัญและปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูทั้งด้านรวมและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรหน้าคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน (Enter Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรอิสระ 7 ตัว ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู 2) ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และ 3) ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร และความเครียดในการทำงาน เพื่อเป็นการตอบสนองมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู) ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร (ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม

และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน) และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและความเครียดในการทำงาน) ร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรทั้งด้านรวมและรายด้านได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ” การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้กระทำทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม ที่แบ่งตามลักษณะชีวสังคม 4 ตัวแปร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และประเภทโรงเรียนที่สังกัด

ในการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่สัมพันธ์กันใน ระดับสูง กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่ควรสูงกว่า 0.8 (Devore, J. and Peck, R. .1993) เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาที่เรียกว่าความสัมพันธ์พหุรวมเชิงเส้น (Multicollinearity) ดังนั้นก่อน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระแต่ละคู่ ด้วยวิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละคู่มีค่า ไม่เกิน 0.8 (ตาราง 16 ภาคผนวก ข)

**6.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบขั้นตอนเพื่อทำนาย พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการ ทำตนให้เป็นมิตรหน้าคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ทั้งในกลุ่มรวม โดยใช้ตัวแปรตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และจิตวิญญานความเป็นครู ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และตัวแปรจิต ลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ได้แก่เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น กัลยาณมิตรและความเครียดในการทำงาน เป็นตัวทำนาย**

ตาราง 11 คำร้อยละการทำนายของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ในกลุ่มรวม (n = 470 คน)

พฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตร	R <sup>2</sup>	ตัวทำนาย	F	b	Beta	t	a	SE
ด้านรวม	.56	1,2,3,4,5,6,7	85.070 *	.266,1.379, .168, .238, -.132, -.001, -.035	.162, .431, .257, .173, -.051, .000, -.046	4.102*,9.796*, 5.202*, 4.350*, -1.160, -.005, -1.264	34.658	6.492
ด้านการทำตนให้เป็น มิตรน่าคบหา	.36	1,2,3,4,5,6,7	36.938*	-.038, .720, .078, .152 -.125, -.001, -.014	-.041, .399, .212 .197, -.086, -.001, -.034	,-.861,7.490*,3.544* 4.084*,-1.601,-.013,-.759	14.967	4.432
ด้านการเสริมสร้าง สัมพันธภาพ	.53	1,2,3,4,5,6,7	73.305*	.093, .418, .061 .069, .064, -.078, -.020	.170, .391, .279 .150, .074, -.088, -.079	4.134*,8.529*,5.423*,3.621*, 1.609,-1.931,-2.069	12.176	2.261
ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี	.53	1,2,3,4,5,6,7	75.203*	.211, .241, .029, .016 -.072, .079, -.001	.443, .260, .152 .041, -.095, .101, -.003	10.825*,5.705*,2.978*,1.006 -2.089*,2.252*,-.084	-680	2.208

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ : ตัวทำนาย 7 ตัวแปร ได้แก่

- 1 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
- 2 หมายถึง อิทธิบาท 4
- 3 หมายถึง จิตวิญญาณความเป็นครู
- 4 หมายถึง การสนับสนุนทางสังคม
- 5 หมายถึง การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน
- 6 หมายถึง ได้แก่เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร
- 7 หมายถึง ความเครียดในการทำงาน

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูทั้งในด้านรวมและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ในกลุ่มรวม โดยใช้ตัวแปรจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร และความเครียดในการทำงาน เป็นตัวทำนายพบว่า ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 จิตวิญญาณความเป็นครู การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร และความเครียดในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 56 และทั้ง 7 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหาได้ร้อยละ 36 ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพได้ร้อยละ 53 และพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ได้ร้อยละ 53

**6.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย** เมื่อใช้ตัวแปรตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและความเครียดในการทำงาน เป็นตัวทำนาย

ตาราง 12 ค่าร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ตัวทำนายตามลำดับความสำคัญ	R <sup>2</sup>	F	b	Beta	t	a	SE
กลุ่มรวม	470	2,3,4,1	.56	147.454*	1.344, .168, .193, .221	-.420, .256, .141, .135	9.722*, 5.624*, 4.211*, 3.789*	32.860	6.371
เพศชาย	142	2,3,6,4	.80	132.948*	1.633, .396, -.675, .179	.482, .557, -.237, .139	7.886*, 8.775*, -4.213*, 3.040*	3.488	8.324
เพศหญิง	328	2,1,4,3	.69	74.503*	1.308, .279, .246, .094	.428, .185, .172, .150	7.890*, 4.044*, 4.024*, 2.654*	50.571	8.204
ปริญญาตรี	349	2,3,4,1	.58	116.859*	1.596, .143, .231, .195	-.468, .212, .162, .116	9.490*, 3.960*, 4.209*, 2.799*	25.927	7.458
สูงกว่าปริญญาตรี	121	3,2,1	.53	44.708*	.203, .953, .306	.337, .345, .205	3.838*, 4.100*, 2.937*	52.520	11.748
อายุราชการน้อย	273	2,3,1,4	.47	59.203*	1.334, .127, .228, .140	.430, .194, .147, .106	7.428*, 3.185*, 2.883*, 2.185*	48.243	9.177
อายุราชการมาก	197	2,3,4,1	.70	109.344*	1.337, .210, .315, .187	.405, .321, .215, .100	6.172*, 4.703*, 4.950*, 2.164*	14.756	8.343
โรงเรียนทั่วไป	224	2,4,1	.46	62.503*	1.599, .390, .357	.510, .253, .252	9.818*, 4.909*, 4.821*	45.738	10.029
โรงเรียนวิถิพุทธ	246	2,3,1	.63	139.260*	1.395, .261, .273	.429, .369, .130	7.989*, 6.763*, 3.041*	12.371	8.794

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

หมายเหตุ : ตัวทำนาย 7 ตัวแปร ได้แก่

- 1 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
- 2 หมายถึง อิทธิบาท 4
- 3 หมายถึง จิตวิญญาณความเป็นครู
- 4 หมายถึง การสนับสนุนทางสังคม
- 5 หมายถึง การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน
- 6 หมายถึง ได้แก่เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร
- 7 หมายถึง ความเครียดในการทำงาน

จากตาราง 12 พบว่า **ในกลุ่มรวม** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่อิทธิบาท 4 จิตวิญญาน ความเป็นครู การสนับสนุนทางสังคม และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูได้ร้อยละ 56 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .420) รองลงมาคือจิตวิญญานความเป็นครู(ค่าเบต้า .256) การสนับสนุนทางสังคม (ค่าเบต้า .141) และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .135) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา**ในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม** 8 กลุ่ม พบผลดังนี้ **เพศชาย** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อิทธิบาท 4 จิตวิญญานความเป็นครู เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร และการสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูได้ร้อยละ 80 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .482, ) รองลงมาคือจิตวิญญานความเป็นครู(ค่าเบต้า .557) เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร(ค่าเบต้า -.237) และการสนับสนุนทางสังคม(ค่าเบต้า .139) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา**ในกลุ่มย่อยเพศหญิง** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่อิทธิบาท 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การสนับสนุนทางสังคม และจิตวิญญานความเป็นครู สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูได้ร้อยละ 69 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .428) รองลงมาคือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน(ค่าเบต้า .185) การสนับสนุนทางสังคม (ค่าเบต้า .172) และจิตวิญญานความเป็นครู (ค่าเบต้า .150) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา**ในกลุ่มย่อยปริญญาตรี** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ได้แก่อิทธิบาท 4 จิตวิญญานความเป็นครู การสนับสนุนทางสังคม และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูได้ร้อยละ 58 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .468) รองลงมาคือจิตวิญญานความเป็นครู(ค่าเบต้า .212) การสนับสนุนทางสังคม (ค่าเบต้า .162) และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .116) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา**ในกลุ่มย่อยสูงกว่าปริญญาตรี** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ได้แก่ จิตวิญญานความเป็นครู อิทธิบาท 4 และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูได้ร้อยละ 53 โดยตัวแปรที่เข้าทำนาย

อันดับแรก ได้แก่ จิตวิญญูณความเป็นครู(ค่าเบต้า .337) รองลงมาคือ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .345) และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .205) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอายุราชการน้อย ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่อิทธิบาท 4 จิตวิญญูณความเป็นครู ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคมสามารถร่วมกัน ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูได้ร้อยละ 47 โดยตัวแปรที่เข้า ทำนายอันดับแรก ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .430) รองลงมาคือจิตวิญญูณความเป็นครู(ค่าเบต้า .194) ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .147) และ การสนับสนุนทางสังคม (ค่าเบต้า .106) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอายุราชการมาก ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่อิทธิบาท 4 จิตวิญญูณความเป็นครู การสนับสนุนทางสังคม และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน สามารถ ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูได้ร้อยละ 70 โดย ตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .405) รองลงมาคือจิตวิญญูณความเป็น ครู(ค่าเบต้า .321) การสนับสนุนทางสังคม (ค่าเบต้า .215) และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่า เบต้า .100) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยโรงเรียนทั่วไป ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคม และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรม การทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูได้ร้อยละ 46 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .510) รองลงมาคือการสนับสนุนทางสังคม (ค่าเบต้า .253) และลักษณะ มุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .252) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยโรงเรียนวิถิพุทธ ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่อิทธิบาท 4 จิตวิญญูณความเป็นครู และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรม การทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูได้ร้อยละ 63 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .429) รองลงมาคือจิตวิญญูณความเป็นครู(ค่าเบต้า .369) และลักษณะ มุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .130) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรที่เข้าสมการ ทำนายเป็นตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรจิตลักษณะตาม สถานการณ์ โดยตัวแปรจิตลักษณะเดิม ได้แก่อิทธิบาท 4 จิตวิญญูณความเป็นครูและลักษณะ มุ่งอนาคต-ควบคุมตน ส่วนตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมเข้าสู่สมการ 1 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนทาง สังคม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปรได้แก่เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่าง



เป็นกัลยาณมิตร เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 2 ตัว ได้แก่ อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู โดยตัวแปรอิทธิบาท 4 พบในกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มโรงเรียนทั่วไป และกลุ่มโรงเรียนวิถึพุทธ และตัวแปรจิตวิญญาณความเป็นครู พบในกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรีกลุ่มเพศหญิง และยังเป็นตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับสอง ในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม

**6.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรหน้าคบหาของข้าราชการครูทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย** เมื่อใช้ตัวแปรตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและความเครียดในการทำงาน เป็นตัวทำนาย

ตาราง 13 ค่าร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครูในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ตัวทำนายตามลำดับความสำคัญ	R <sup>2</sup>	F	b	Beta	t	a	SE
กลุ่มรวม	470	2,4,3,5	.36	64.164*	.713, .162, .070, -.150	-.395, .210, .189, -.103	7.519*, 4.448*, 3.683*, -2.108*	14.334	4.365
เพศชาย	142	2,3,6,1	.66	67.811*	1.906, .223, -.378, -.163	.511, .601, -.254, -.163	6.648*, 6.771*, -3.602*, -2.715*	-4.154	5.571
เพศหญิง	328	2,4	.27	61.420*	.743, .188	.414, .223	8.392*, 4.521*	25.231	4.841
ปริญญาตรี	349	2,4,3,5	.40	57.726*	.851, .189, .054, .183	-.454, .240, .146, -.122	7.696*, 4.750*, 2.505*, -2.366*	11.578	4.945
สูงกว่าปริญญาตรี	121	2,3	.26	20.547*	.536, .088	.317, .239	3.006*, 2.268*	22.792	8.991
อายุราชการน้อย	273	2,3	.24	43.155*	.696, .054	.392, .144	5.903*, 2.171*	24.867	6.162
อายุราชการมาก	197	2,4,3,5	.53	54.227*	.816, .282, .075, -.213	.150, .054, .029, .093	5.443*, 5.259*, 2.536*, -2.287*	1.744	5.662
โรงเรียนทั่วไป	224	2,4	.29	44.025*	.708, .235	.414, .280	7.203*, 4.870*	22.552	5.849
โรงเรียนวิถิพุทธ	246	2,3	.42	87.973*	.803, .115	.424, .280	6.346*, 4.191*	.152	6.231

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

หมายเหตุ : ตัวทำนาย 7 ตัวแปร ได้แก่

- 1 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
- 2 หมายถึง อิทธิบาท 4
- 3 หมายถึง จิตวิญญาณความเป็นครู
- 4 หมายถึง การสนับสนุนทางสังคม
- 5 หมายถึง การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน
- 6 หมายถึง ได้แก่เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร
- 7 หมายถึง ความเครียดในการทำงาน

จากตาราง 13 พบว่า **ในกลุ่มรวม** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่หมายถึง อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคม จิตวิญญาณความเป็นครู และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครูได้ร้อยละ 36 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .395) รองลงมาคือการสนับสนุนทางสังคม(ค่าเบต้า .210) จิตวิญญาณความเป็นครู (ค่าเบต้า .189) และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน(ค่าเบต้า -.103) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา**ในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม 8 กลุ่ม** พบผลดังนี้ **เพศชาย** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่อิทธิบาท 4 จิตวิญญาณความเป็นครู เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครูได้ร้อยละ 36 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .511) รองลงมาคือจิตวิญญาณความเป็นครู(ค่าเบต้า .601) เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร(ค่าเบต้า -.254) และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง(ค่าเบต้า -.163) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา**ในกลุ่มย่อยเพศหญิง** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่อิทธิบาท 4 และการสนับสนุนทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครูได้ร้อยละ 27 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .414) รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคม (ค่าเบต้า .223) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา**ในกลุ่มย่อยปริญญาตรี** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ได้แก่อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคม จิตวิญญาณความเป็นครู และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครูได้ร้อยละ 40 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .454) รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคม (ค่าเบต้า .240) จิตวิญญาณความเป็นครู(ค่าเบต้า .146) และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน(ค่าเบต้า -.122) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา**ในกลุ่มย่อยสูงกว่าปริญญาตรี** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ได้แก่อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครูสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครูได้ร้อยละ 26

โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .317) รองลงมาคือ จิตวิญญานความเป็นครู (ค่าเบต้า .239) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอายุราชการน้อย ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อิทธิบาท 4 และจิตวิญญานความเป็นครูสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครูได้ร้อยละ 24 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .392) รองลงมาคือจิตวิญญานความเป็นครู (ค่าเบต้า .144) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอายุราชการมาก ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคม จิตวิญญานความเป็นครู และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครูได้ร้อยละ 53 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .150) รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคม (ค่าเบต้า .054) จิตวิญญานความเป็นครู (ค่าเบต้า .029) และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่าเบต้า .093) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยโรงเรียนทั่วไป ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อิทธิบาท 4 และการสนับสนุนทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครูได้ร้อยละ 29 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .414) รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคม (ค่าเบต้า .280)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยโรงเรียนวิถิพุทธ ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อิทธิบาท 4 และจิตวิญญานความเป็นครูสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครูได้ร้อยละ 42 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .424) รองลงมาคือจิตวิญญานความเป็นครู (ค่าเบต้า .280) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายเป็นตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ โดยตัวแปรจิตลักษณะเดิมเข้าสู่สมการ 3 ตัว ได้แก่ อิทธิบาท 4 จิตวิญญานความเป็นครูและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ส่วนตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมเข้าสู่สมการ 2 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ตัวแปรจิตลักษณะตาม

สถานการณ์ 1 ตัวแปรได้แก่เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมีหนึ่งตัวได้แก่ อิทธิบาท 4 โดยตัวแปรอิทธิบาท 4 พบในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม และตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการอันดับสองมี 2 ตัวแปรได้แก่จิตวิญญาณความเป็นครู พบในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มอายุราชการน้อย และกลุ่มโรงเรียนวิถีสุนทร และตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม พบในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มโรงเรียนทั่วไป

**6.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย** เมื่อใช้ตัวแปรตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ได้แก่เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและความเครียดในการทำงาน เป็นตัวทำนาย

ตาราง 14 ค่าร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น  
 กัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ตัวทำนาย ตามลำดับ ความสำคัญ	R <sup>2</sup>	F	b	Beta	t	a	SE
กลุ่มรวม	470	2,3,4,1	.52	124.888*	.402,.056,.079,.073	.376,.253,.171,.133	8.322*,5.322*,4.898*,3.572	11.483	2.228
เพศชาย	142	3,2,6,4,5	.70	62.502*	.129,.466,-.373,.071,.187	.536,.405,-.385,.163,.178	6.865*,5.407*,-5.221*,2.534*, 2.523*	4.784	3.544
เพศหญิง	328	2,1,4,3	.47	70.896*	.404,.098,.075,.038	.394,.193,.156,.181	7.170*,4.175*,3.601*,3.164*	15.388	2.790
ปริญญาตรี	349	2,3,4,1	.53	98.540*	.473,.045,.099,.058	.423,.203,.211,.105	8.170*,3.615*,5.232*,2.419*	10.355	2.566
สูงกว่าปริญญาตรี	121	3,5,1,2,6	.55	30.443*	.090,.228,.124,.264,-.256	.419,.291,.235,.269,-.269	4.605*,3.732*,3.462*,3.024*, -2.925*	16.453	4.258
อายุราชการน้อย	273	2,3,4,1	.45	56.237*	.413,.045,.055,.067	.404,.209,.126,.132	6.903*,3.392*,2.576*,2.553*	16.032	3.057
อายุราชการมาก	197	2,3,4,1	.61	74.407*	.370,.068,.124,.086	.327,.301,.247,.133	4.391*,3.897*,5.024*,2.543*	5.471	3.244
โรงเรียนทั่วไป	224	2,5,4	.45	59.119*	.586,.148,.091	.532,.174,.167	10.337*,2.619*,2.554*	14.457	3.366
โรงเรียนวิถิพุทธ	246	3,2,1,4	.61	95.039*	.082,.309,.163,.041	.361,.295,.241,.101	6.414*,4.972*,5.451*,2.216	5.022	2.930

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

หมายเหตุ : ตัวทำนาย 7 ตัวแปร ได้แก่

- 1 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
- 2 หมายถึง อิทธิบาท 4
- 3 หมายถึง จิตวิญญาณความเป็นครู
- 4 หมายถึง การสนับสนุนทางสังคม
- 5 หมายถึง การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน
- 6 หมายถึง ได้แก่เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร
- 7 หมายถึง ความเครียดในการทำงาน

จากตาราง 14 พบว่า **ในกลุ่มรวม** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อิทธิบาท 4 จิตวิญญาณความเป็นครู การสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูได้ร้อยละ 52 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .376) รองลงมาคือจิตวิญญาณความเป็นครู (ค่าเบต้า .253) การสนับสนุนทางสังคม(ค่าเบต้า .171) และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน(ค่าเบต้า .133) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา**ในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม 8 กลุ่ม** พบผลดังนี้ **เพศชาย** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่จิตวิญญาณความเป็นครู อิทธิบาท 4 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร การสนับสนุนทางสังคม และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูได้ร้อยละ 70 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ จิตวิญญาณความเป็นครู(ค่าเบต้า .536) รองลงมาคือ อิทธิบาท 4(ค่าเบต้า.405) เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร(ค่าเบต้า-.385) การสนับสนุนทางสังคม(ค่าเบต้า.163) และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่าเบต้า.178) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา**ในกลุ่มย่อยเพศหญิง** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่อิทธิบาท 4 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน การสนับสนุนทางสังคมและจิตวิญญาณความเป็นครู สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูได้ร้อยละ 47 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .394) รองลงมาคือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน(ค่าเบต้า.193) การสนับสนุนทางสังคม(ค่าเบต้า .156) และจิตวิญญาณความเป็นครู(ค่าเบต้า.181) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา**ในกลุ่มย่อยปริญญาตรี** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ได้แก่อิทธิบาท 4 จิตวิญญาณความเป็นครู การสนับสนุนทางสังคม และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูได้ร้อยละ 53 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .423) รองลงมาคือจิตวิญญาณความเป็นครู (ค่าเบต้า .203) การสนับสนุนทางสังคม (ค่าเบต้า .211) และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน(ค่าเบต้า .105) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา**ในกลุ่มย่อยสูงกว่าปริญญาตรี** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ได้แก่จิตวิญญาณความเป็นครู การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ลักษณะ

มุ่งอนาคต-ควบคุมตน อธิปไตย 4 และเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูได้ร้อยละ 55 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ จิตวิญญาณความเป็นครู (ค่าเบต้า .419) รองลงมาคือการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่าเบต้า.291) ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน(ค่าเบต้า.235) อธิปไตย 4(ค่าเบต้า.269)และเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร(ค่าเบต้า-.269) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอายุราชการน้อย ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่อธิปไตย 4 จิตวิญญาณความเป็นครู การสนับสนุนทางสังคม และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูได้ร้อยละ 45 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อธิปไตย 4 (ค่าเบต้า .404) รองลงมาคือจิตวิญญาณความเป็นครู(ค่าเบต้า .209) การสนับสนุนทางสังคม(ค่าเบต้า .126) และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน(ค่าเบต้า .132) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอายุราชการมาก ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่อธิปไตย 4 จิตวิญญาณความเป็นครู การสนับสนุนทางสังคม และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูได้ร้อยละ 61โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อธิปไตย 4 (ค่าเบต้า .327) รองลงมาคือจิตวิญญาณความเป็นครู(ค่าเบต้า .301) การสนับสนุนทางสังคม(ค่าเบต้า .247) และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน(ค่าเบต้า .133) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยโรงเรียนทั่วไป ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่อธิปไตย 4 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูได้ร้อยละ 45 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ อธิปไตย 4 (ค่าเบต้า .532) รองลงมาคือการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน(ค่าเบต้า .174) และการสนับสนุนทางสังคม(ค่าเบต้า .167) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยโรงเรียนวิถิพุทธ ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่จิตวิญญาณความเป็นครู อธิปไตย 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูได้ร้อยละ 61 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่



จิตวิญญาณความเป็นครู(ค่าเบต้า .361) รองลงมาคืออิทธิบาท 4(ค่าเบต้า .295) ลักษณะมุ่งอนาคต-ความมุ่งมั่น(ค่าเบต้า .241) และการสนับสนุนทางสังคม(ค่าเบต้า .101) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายเป็นตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ โดยตัวแปรจิตลักษณะเดิมเข้าสู่สมการ 3 ตัว ได้แก่อิทธิบาท 4 จิตวิญญาณความเป็นครูและลักษณะมุ่งอนาคต-ความมุ่งมั่น ส่วนตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมเข้าสู่สมการ 2 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปรได้แก่เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 2 ตัว ได้แก่ อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู โดยตัวแปรอิทธิบาท 4 พบในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มโรงเรียนทั่วไป ส่วนตัวแปรจิตวิญญาณความเป็นครู พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มโรงเรียนวิถิพุทธ

**6.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ของข้าราชการครูทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย** เมื่อใช้ตัวแปรตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ความมุ่งมั่น อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ได้แก่เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและความเครียดในการทำงาน เป็นตัวทำนาย

ตาราง 15 ค่าร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น  
 กัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครูในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ตัวทำนาย ตามลำดับ ความสำคัญ	R <sup>2</sup>	F	b	Beta	t	a	SE
กลุ่มรวม	470	1,2,3	.53	171.639*	.209,.248,.036	.439,.267,-.189	12.040*,6.134*,4.038*	7.731	1.875
เพศชาย	142	3,1,2	.70	95.625*	.028,.239,.370	.142,.458,.399	6 1.732*,7.794*,5.475*	.651	2.827
เพศหญิง	328	1,2,3	.47	46.630*	.200,.225,.029	.449,.248,-.156	9.929*,4.649*,2.748*	12.152	2.325
ปริญญาตรี	349	1,2,3	.52	125.012*	.201,.294,.037	.408,.295,-.186	9.452*,5.757*,3.333*	5.485	2.272
สูงกว่าปริญญาตรี	121	1,6	.60	84.588*	.247, .260	.592,.346	9.611*,5.618*	13.561	2.900
อายุราชการน้อย	273	1,2,6,5,4	.54	63.789*	.233,.290,.112,-.121,.039	.517,.320,.150,-.155,-.101	6 11.591*,6.236*,2.771*,-2.716*	10.234	2.319
							1.983*		
อายุราชการมาก	197	3,1,2	.51	65.669*	.064,.161,-.164	.356,.311,-.180	4.139*,5.404*,2.196*	7.345	2.842
โรงเรียนทั่วไป	224	1,2	.48	100.368*	.252,.335	.540,.324	10.803*,6.475*	11.220	2.749
โรงเรียนวิถิพุทธ	246	3,1,2,5,4	.56	61.835*	.058,.198,.226,-.121,-.044	.316,.368,.270,-.175,-.134	5.264*,7.820*,4.187*,-3.084*	5.517	2.505
							2.463*		

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

- หมายเหตุ : ตัวทำนาย 7 ตัวแปร ได้แก่
- 1 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
  - 2 หมายถึง อิทธิบาท 4
  - 3 หมายถึง จิตวิญญาณความเป็นครู
  - 4 หมายถึง การสนับสนุนทางสังคม
  - 5 หมายถึง การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน
  - 6 หมายถึง ได้แก่เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร
  - 7 หมายถึง ความเครียดในการทำงาน



เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอายุราชการน้อย ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตร การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครูได้ ร้อยละ 54 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .517) รองลงมาคืออิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .320) เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตร (ค่าเบต้า .150) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่าเบต้า -.155) และการสนับสนุนทางสังคม (ค่าเบต้า .101) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอายุราชการมาก ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่จิตวิญญาณความเป็นครู ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครูได้ ร้อยละ 61 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่จิตวิญญาณความเป็นครู (ค่าเบต้า .356) รองลงมาคือลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .311) และอิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .180) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยโรงเรียนทั่วไป ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครูได้ ร้อยละ 48 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .540) รองลงมาคืออิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .324) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยโรงเรียนวิถิพุทธ ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่จิตวิญญาณความเป็นครู ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครูได้ ร้อยละ 56 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่จิตวิญญาณความเป็นครู (ค่าเบต้า .316) รองลงมาคือลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .368) อิทธิบาท 4 (ค่าเบต้า .270) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (ค่าเบต้า -.175) และการสนับสนุนทางสังคม (ค่าเบต้า .134) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายเป็นตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ โดยตัวแปรจิตลักษณะเดิมเข้าสู่สมการ 3 ตัว ได้แก่อิทธิบาท 4 จิตวิญญาณความเป็นครู และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ส่วนตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมเข้าสู่สมการ

2 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปรได้แก่เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 2 ตัว ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและจิตวิญญาณความเป็นครู โดยตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนพบในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มอายุราชการน้อย และกลุ่มโรงเรียนทั่วไป ส่วนตัวแปรจิตวิญญาณความเป็นครู พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มโรงเรียนวิถียุทธ



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี” เป็นการวิจัยสหสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบในกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ทางสังคมว่ามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูมากน้อยเพียงใด โดยการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2) เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีด้วยตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีที่ปฏิบัติการสอน ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 470 คน

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 9 ฉบับ ดังนี้ แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แบบวัดอิทธิบาท 4 แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคม แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร และแบบวัดความเครียดในการทำงาน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของตัวแปรตามที่มีตัวแปรอิสระแตกต่างกัน และตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบขั้นตอน

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลตามสมมติฐาน รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ มีรายละเอียด ดังนี้

#### การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน

จากการประมวลแนวคิดทฤษฎี และทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ดังปรากฏในบทที่ 2 ทำให้สามารถตั้งสมมติฐานในการวิจัยได้

จำนวน 5 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมานและสรุปผลตามสมมติฐานในแต่ละข้อ ดังนี้

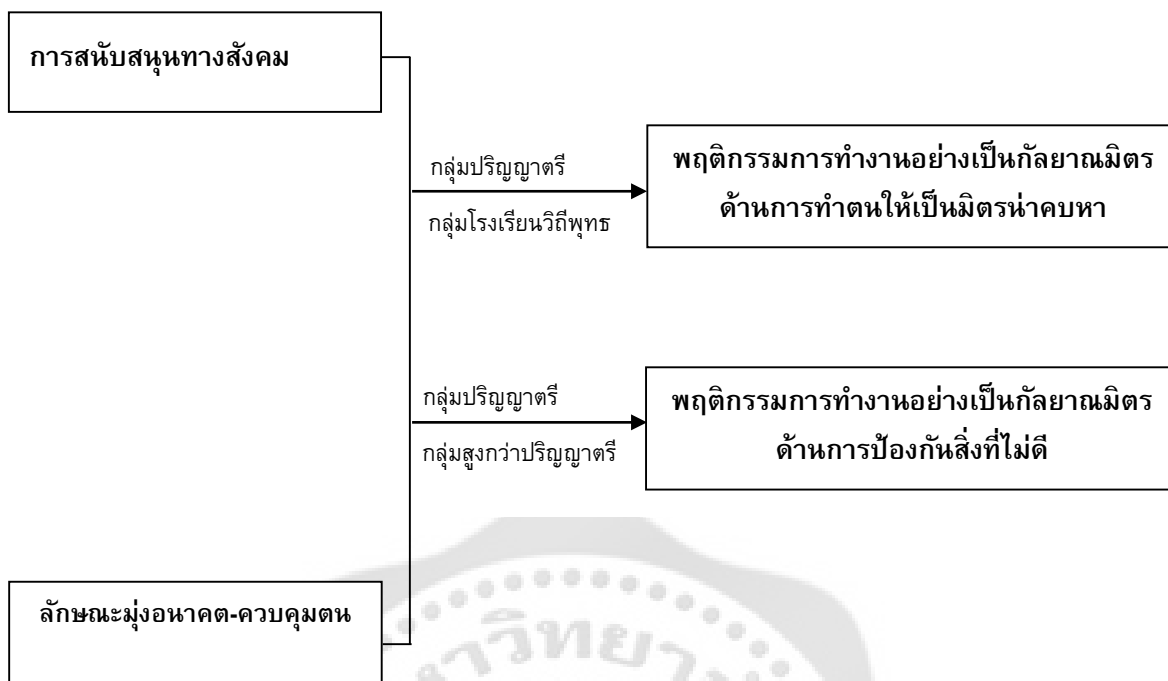
### การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ระบุว่า “ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรทั้งด้านรวมและรายด้านมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่นๆ”

การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมสูงและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง โดยตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร และด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ พบว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การสนับสนุนทางสังคมสูงและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี พบว่า ตัวแปรตามแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ภาพประกอบ 3) สรุปได้ดังนี้ 1) **พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา** พบว่า ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงในขณะเดียวกันมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา มากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่นๆ พบในกลุ่มย่อยกลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มโรงเรียนวิถีพุทธ ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน 2) **พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี** พบว่า 2.1) ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงและมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่นๆ พบในกลุ่มข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี 2.2) ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่นๆ พบในกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี



ภาพประกอบ 3 ผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางที่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 1

### จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 เป็นบางส่วน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า 1) ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และ 2) ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ แต่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรสูง ผลการวิจัยในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ทางสังคมที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู ผู้ที่มีจิตลักษณะเดิมสูงมีลักษณะสถานการณ์ทางสังคมไม่ว่าจะต่ำหรือสูง เช่นลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคม เป็นผู้มีพฤติกรรมที่นำปรารถนามากกว่าผู้ที่มีจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ทางสังคมในลักษณะอื่น ๆ เนื่องจากการสนับสนุนทางสังคมในรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างครูกับ บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักเรียนเป็นการรับรู้ถึงแหล่งบุคคลที่จะให้ความช่วยเหลือด้าน อารมณ์ เช่น ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร การยอมรับจากกลุ่มหรือด้านข้อมูลข่าวสารและการช่วยเหลืออื่น ๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การที่ครูรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนได้ให้ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร ให้การยอมรับจากกลุ่ม และการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เช่นเดียวกับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เป็นการเพิ่มความตระหนักในความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคตต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อประเทศและสากล สามารถที่จะคาดการณ์ไกลและเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะ



เกิดขึ้นในอนาคต และบังคับตนเองให้อดได้หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันทีแต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะเกิดในอนาคต และสามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดในอนาคตได้สามารถที่จะละเว้นการกระทำบางชนิดหรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรม นอกจากนี้ยังจะต้องรู้จักบังคับควบคุมตนเองให้ทำพฤติกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งามที่วางไว้ในอนาคตให้ได้(ดวงเดือน พันธุนาวิ. 2543) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการปฏิบัติงานอย่างมากกล่าวคือ ถ้าแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของบุคคลในอนาคต ความสำเร็จในแต่ละขั้นก็จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลพยายามปฏิบัติงานในขั้นต่อไปให้สำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้าย และในขณะที่เดียวกันความล้มเหลวของการปฏิบัติงานในขั้นต้น ๆ ก็จะทำให้บุคคลไม่สามารถทำงานในขั้นต่อไปได้การมุ่งอนาคตนี้เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหลายชนิด ทั้งพฤติกรรมส่วนตัว เช่น พฤติกรรมการอดออม พฤติกรรมรักษาสุขภาพอนามัย พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมรับผิดชอบ และพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น(ดวงเดือน พันธุนาวิ. และเพ็ญแข ประจวบจัน. 2520) ผลการวิจัยในส่วนนี้พบว่าตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน คือพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวในด้านย่อย 2 ด้าน คือด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี โดยพบว่าข้าราชการครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงในขณะเดียวกันมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหามากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มย่อยกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มโรงเรียนวิถิพุทธ และพบว่าข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงและมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่น ๆ ในกลุ่มข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนวิถิพุทธและระดับการศึกษาที่สูงขึ้นอาจมีอิทธิพลในด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเพิ่มความตระหนักในความสำคัญ ของสิ่งที่จะเกิดในอนาคตต่อตนเอง ต่อหน่วยงานในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอ้อมเดือน สดมณีและคณะ(2553) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองและการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำชุมชนในภาคกลางในกลุ่มย่อย และแกนนำที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง และแกนนำที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง ก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง และในส่วนที่ไม่พบปฏิสัมพันธ์พบว่างานวิจัยที่ผ่านมาที่ได้ทำการศึกษาตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่างานวิจัยที่สนับสนุนจากการศึกษา ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง เช่น บุญรับ ศักดิ์มณี(2532) ได้ศึกษาการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ ของข้าราชการบรรจุใหม่พบว่า ข้าราชการที่ได้รับการฝึก ลักษณะการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึก

และสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างเด่นชัด กลุ่มที่ได้รับการฝึกทั้งสองด้านให้ผลเท่าเทียมกับกลุ่มที่ได้รับการฝึกด้านเดียว การฝึกลักษณะมุ่งอนาคตส่งผลต่อเจตนาต่อการปฏิบัติราชการเพื่ออนาคต และพฤติกรรมปฏิบัติงานมากกว่าการฝึกการควบคุมตนเอง สำหรับงานวิจัยของ วิรติ ปานศิลา (2542) ที่ทำการศึกษาความเกี่ยวข้องของจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของไทย พบว่าพฤติกรรมการทำงานของราชการที่เป็นบุคลากรสาธารณสุขโดยรวม มีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองบุคลากรในกลุ่มดังกล่าวมีการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูงขึ้น ก็ยังมีพฤติกรรมการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย งานวิจัยของเรวัต สดมณี (2544) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ศึกษาเฉพาะกรณีกำลังพลในสายงานปลัดบัญชี พบว่ากำลังพลในสายงานปลัดบัญชีที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่ากำลังพลในสายงานปลัดบัญชีที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ เมื่อแยกพิจารณาแต่ละหน่วยพบมีผลสอดคล้องกันในทุกหน่วยงาน ส่วนงานวิจัยที่สนับสนุนการศึกษา การสนับสนุนทางสังคม เช่นงานวิจัยของเรวัต สดมณี (2544) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ศึกษาเฉพาะกรณีกำลังพลในสายงานปลัดบัญชี พบว่า กำลังพลในสายงานปลัดบัญชี(กลุ่มรวม) ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากจะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย และพบอีกว่า กำลังพลกรมการเงินทหารที่มีการสนับสนุนทางสังคมมากมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่ากำลังพลการเงินทหารที่มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย และ อัจฉราพร บุญญพนิช (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษา ก็พบว่าครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงเป็นครูที่มีพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูในกลุ่มตรงข้าม

อย่างไรก็ตาม สำหรับผลที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหมาย เนื่องจากไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านรวม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย แต่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวในด้านย่อย 2 ด้าน คือด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ดังที่สรุปผลการวิจัยไปแล้วนั้น แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการทำงานส่วนหนึ่งนั้นถูกกำหนดโดยปัจจัยหลัก 2 ประการคือปัจจัยภายในตัวบุคคลซึ่งได้แก่ลักษณะทางจิต และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ได้แก่สถานการณ์ทางสังคม ทั้งนี้ส่วนที่ไม่พบปฏิสัมพันธ์แสดงว่าข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรนั้นไม่เพียงแต่ต้องได้รับการสนับสนุนทางสังคมหรือมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองเท่านั้น แต่อาจจะต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือมีลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ด้วย

## การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ระบุว่า “ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงและอิทธิบาท 4 สูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรทั้งด้านรวมและรายด้านมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่นๆ”

การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมสูงและอิทธิบาท 4 โดยตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ พบว่า เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร พบว่า ตัวแปรตามแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ภาพประกอบ 4) คือ การสนับสนุนทางสังคมและอิทธิบาท 4 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มอายุราชการน้อย และกลุ่มโรงเรียนวิถียุทธ ผลในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่า 1) ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ในขณะเดียวกันมีอิทธิบาท 4 สูงด้วย จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่นๆ พบในกลุ่มรวม และในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชายและกลุ่มโรงเรียนวิถียุทธ 2) ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ถ้ามีอิทธิบาท 4 สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่นๆ พบในกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุราชการน้อย ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี พบว่า ตัวแปรตามพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การสนับสนุนทางสังคมสูงและอิทธิบาท 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ดังภาพประกอบ 4 และมีสาระสำคัญดังนี้ 1) ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงและมีอิทธิบาท 4 สูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหามากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่นๆ พบในกลุ่มรวม และในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มโรงเรียนวิถียุทธ และ 2) ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำแต่มีอิทธิบาท 4 สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาสูงมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่นๆ พบในกลุ่มข้าราชการอายุราชการน้อย ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน



ภาพประกอบ 4 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางที่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 2

จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 เป็นบางส่วน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า 1) ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง และมีอิทธิบาท 4 สูง 2) ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ และมีอิทธิบาท 4 สูง จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรสูง ผลการวิจัยในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ทางสังคมที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู ผู้ที่มีจิตลักษณะเดิมสูง มีลักษณะสถานการณ์ทางสังคมไม่ว่าจะต่ำหรือสูง(เช่น การสนับสนุนทางสังคม) เป็นผู้มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากกว่าผู้ที่มีจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ทางสังคมในลักษณะอื่น ๆ ผลการวิจัยในส่วนนี้พบว่าตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน ยังไม่พบงานวิจัยที่พบปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ 2 ตัวนี้ แต่พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่ได้ทำการศึกษาค่าตัวแปรอิสระที่ละตัว งานวิจัยที่สนับสนุนจากการศึกษา การสนับสนุนทางสังคม เช่นงานวิจัยของรุ่งทิพย์ สมานรักษ์ (2536) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมกับความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า ครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงสูงกว่าครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ งานวิจัยของ อนิสรา จรัสศรี(2541)ที่ศึกษาพฤติกรรมพยาบาลผู้ป่วยเอดส์ พบว่า พยาบาลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะเป็นผู้มีพฤติกรรมพยาบาลผู้ป่วยเอดส์สูงซึ่งพบทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม และงานวิจัยของ

ศิราภรณ์ สุขศีลล้ำเลิศ(2550)ศึกษาคุณลักษณะความทันสมัยและการสนับสนุนทางสังคมที่สัมพันธ์กับความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความทันสมัยด้านการยอมรับประสบการณ์ใหม่ๆ และการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารต่อความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา พบว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารสูง มีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษามากกว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ และงานวิจัยที่สนับสนุนจากการศึกษา อิทธิบาท 4 เช่นงานวิจัยของอ้อมเดือน สดมณี (2536:65) ศึกษาผลของการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์ ต่อจิตลักษณะและประสิทธิผลของครู พบว่าครูที่มีการปฏิบัติทางพุทธต่ำถ้าได้รับการฝึกจะมีพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึก ดุษฎี โยเหลา และคณะ(2539:73) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางพุทธศาสนา ลักษณะทางจิตและผลการปฏิบัติงาน ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู พบว่า การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และวิถีชีวิตแบบพุทธเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานตามแนวพุทธ (ได้แก่ การทำงานโดยยึดหลักอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา) สุชาติ แยมเกสร(2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติพบว่าพบว่า ความสุขใจ การยอมรับนวัตกรรม อิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติในกลุ่มรวมทำนายได้ 51% และครูที่มีอิทธิบาท 4 มาก จะมีพฤติกรรมการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติสูงกว่าครูที่มีอิทธิบาท 4 น้อยพบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ อ้อมเดือน สดมณี(2549) ศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขใจที่เกี่ยวกับ พฤติกรรมการทำงานของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า ครูที่มีอิทธิบาท 4 สูง มีพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาคือสูงกว่าครูที่มีอิทธิบาท 4 ต่ำ

นอกจากนี้ยังพบผลที่น่าสนใจ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การสนับสนุนทางสังคมและมีอิทธิบาท 4 ทั้งในด้านรวมและด้านย่อย ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบในกลุ่มย่อยกลุ่มโรงเรียนวิถีพุทธ โดยพบผลไปในทิศทางเดียวกัน คือ ข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงและมีอิทธิบาท 4 สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเนกัลยาณมิตรทั้งในด้านรวมและด้านย่อย มากกว่าข้าราชการที่มีลักษณะอื่น ๆ ผลในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูที่ทำการสอนในโรงเรียนวิถีพุทธที่มีลักษณะทางสถานการณ์ทางสังคมสูงและลักษณะทางจิตสูงจะเป็นผู้มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากกว่าผู้มีลักษณะทางสถานการณ์ในการทำงานและลักษณะทางจิตในลักษณะอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุษฎี สิตลวรงค์ (2547) ได้ศึกษาสภาพการบริหารและความคิดเห็นในการจัดการศึกษาตามแนววิถีพุทธ พบว่าสภาพการจัดการศึกษาตามแนววิถีพุทธ มีจุดเด่นสำคัญที่โครงสร้างที่มีการจัดครูและผู้เรียนเป็นกลุ่มเล็กภายในระดับชั้นเดียวกัน กระบวนการบริหารใช้กระบวนการบริหารแบบเอื้ออำนาจ ดำเนินการโดยผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการในฐานะที่ปรึกษา ทำหน้าที่หมุนระบบตามวงจรคุณภาพโดยมีการศึกษาของผู้ปฏิบัติตามวงจรไตรสิกขาไปพร้อมกัน ด้านกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

แก่ผู้เรียนที่ดำเนินการโดยครูปฏิบัติการ และผลด้านครู พบว่าบุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการจัดมวลประสบการณ์ตามแนววิถีพุทธ ปฏิบัติหน้าที่ส่วนที่ตนรับผิดชอบอย่างเข้มแข็ง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค้นพบตนเองว่าสามารถใช้ดำเนินงานตามระบบในส่วนที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงคาดได้ว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนวิถีพุทธซึ่งมีการดำเนินงานตามหลักหลักกรรมทางพุทธศาสนาในกระบวนการเรียนรู้ทุกขั้นตอนมีผลต่อ คุณธรรม จริยธรรมของครู

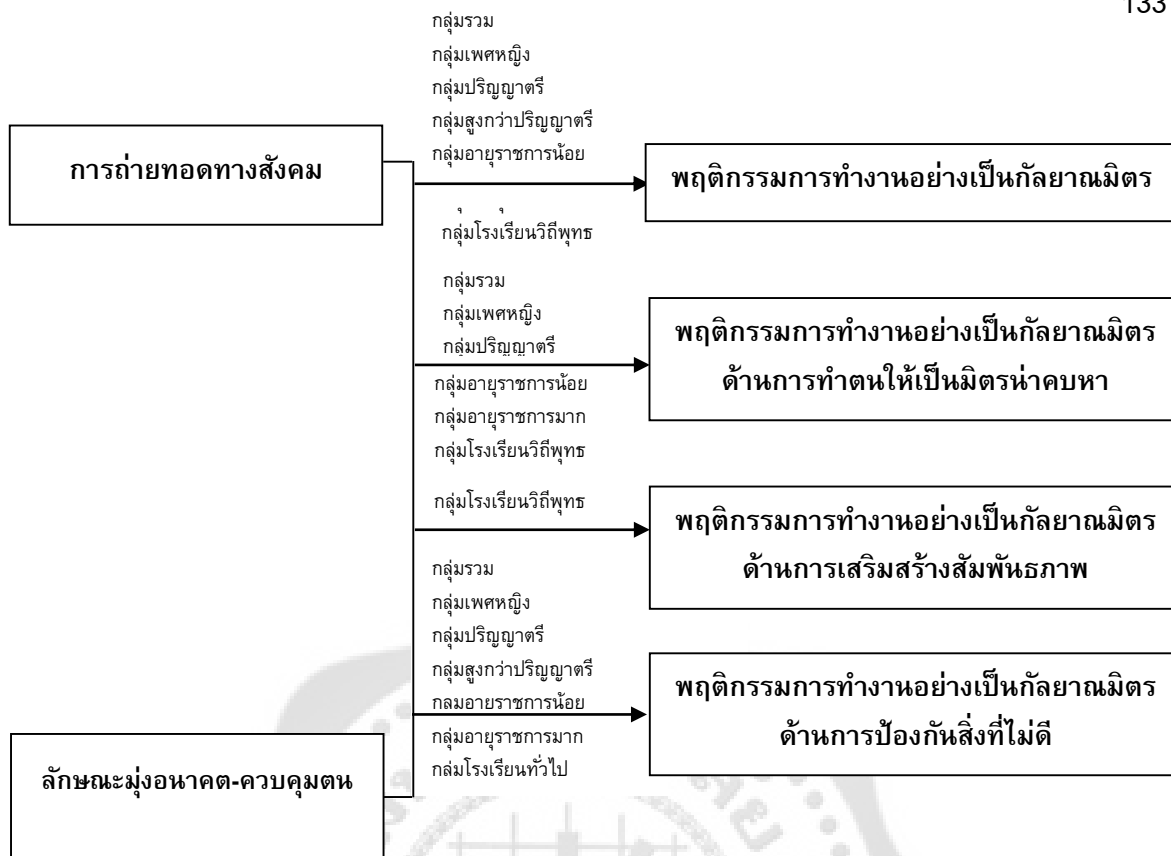
### การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 ระบุว่า “ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรทั้งด้านรวมและรายด้านมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่น ๆ”

การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง โดยตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ พบว่า เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร พบว่า ตัวแปรตามแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ภาพประกอบ 5) คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มโรงเรียนวิถีพุทธ ผลในส่วนนี้แสดงให้เห็น 1) ข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ ถ้าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มรวมผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมาย 2) ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูงและมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มย่อย ได้แก่กลุ่มเพศหญิง กลุ่มปริญญาตรี ในกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มโรงเรียนวิถีพุทธ ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมาย

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีพบว่า ตัวแปรตามแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ดังภาพประกอบ 5 มีสาระสำคัญดังนี้ 1) **พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา** พบว่า 1.1) ข้าราชการครู

ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูงและมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูงพร้อมกันทั้งสองด้าน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหามากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่นๆ พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 ย่อย ได้แก่ กลุ่มปริญาตรี และกลุ่มอายุราชการน้อย 1.2) ข้าราชการครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ถ้าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหามากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่นๆ พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มโรงเรียนวิถีพุทธผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมาย **2) พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ** พบว่า ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูงและมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูงพร้อมกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ มากกว่าข้าราชการที่มีลักษณะอื่นๆ พบในกลุ่มย่อยกลุ่มโรงเรียนวิถีพุทธ ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน **3) พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี** พบว่า 3.1) ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูงและมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูงพร้อมกันทั้งสองด้าน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มปริญาตรี กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มโรงเรียนทั่วไป 3.2) ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มย่อยกลุ่มปริญาตรี ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมาย



ภาพประกอบ 5 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางที่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 3

จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 เป็นบางส่วน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า 1) ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมสูง และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง 2) ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมต่ำ ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรสูง ผลการวิจัยในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ทางสังคมที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู ผู้ที่มีจิตลักษณะเดิมสูง มีลักษณะสถานการณ์ทางสังคมไม่ว่าจะต่ำหรือสูง(เช่น การสนับสนุนทางสังคม) เป็นผู้มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากกว่าผู้ที่มีจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ทางสังคมในลักษณะอื่น ๆ ผลการวิจัยในส่วนนี้พบว่าตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน ยังไม่พบงานวิจัยที่พบปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ 2 ตัวนี้ แต่พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่ได้ทำการศึกษาตัวแปรอิสระพหุคูณที่ละตัว งานวิจัยที่สนับสนุนจากการศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ในงานวิจัยของสมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์(2545) ศึกษาปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อเอกลักษณ์วิชาชีพ และพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทครูแนะแนวพบว่าผลการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครูส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อเอกลักษณ์วิชาชีพครูและพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทครู



แนะแนวซึ่งได้รับประสบการณ์การถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครูในระหว่างศึกษาในสถาบันฝึกหัดครูและประสบการณ์ทำงานในโรงเรียน และงานวิจัยของ ซึ่งศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศ ไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐของบุคลากรการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการพบว่าเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ในงานวิจัยของจตุรรัตน์ กิตติเชษมากร.(2553) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านความมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒพบว่าการถ่ายทอดทางสังคมเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทั้งสองด้านและยังมีผลปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมคือความเชื่ออำนาจในตน งานวิจัยที่สนับสนุนจากการศึกษา ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในงานวิจัยของของเรวัต สดมณี (2544) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ศึกษาเฉพาะกรณีกำลังพลในสายงานปลัดบัญชี พบว่ากำลังพลในสายงานปลัดบัญชี(กลุ่มรวม) ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่ากำลังพลในสายงานปลัดบัญชี(กลุ่มรวม)ที่มีได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ นอกจากนี้ยังพบผลที่น่าสนใจ คือ พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว ถ่ายทอดทางสังคมและมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในด้านรวมและด้านย่อยทุกด้านในกลุ่มข้าราชการครูที่สอนในกลุ่มโรงเรียนวิถีพุทธ ดังกล่าวมีค่าการทำนายโอกาสที่จะเกิดความแปรปรวนในพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ด้านรวม และด้านย่อยทั้ง 3 ด้าน ผลในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่าประเภทโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูด้วย ผลในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริกุล กลิ่นทอง(2549) พบว่า ข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เป็นข้าราชการที่มีพฤติกรรมคลายเครียดตามแนวพุทธ พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมแก่เพื่อนร่วมงาน และพฤติกรรมบริการประชาชนมากกว่า ข้าราชการที่ไม่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท งานวิจัยของนางเยาว์ อุทุมพร (2550: 91-92) ได้ศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า มีการบริหารจัดการประกอบด้วยขั้นตอนการเตรียมการซึ่งส่วนใหญ่มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ ประชาสัมพันธ์ กำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจนในแผนของโรงเรียน การดำเนินการ จัดสภาพและองค์ประกอบ พบว่ามีการกำหนดหลักธรรมาภิบาลในทุกองค์ประกอบของหลักสูตร มีการจัดสถานที่และสภาพแวดล้อม มีการจัดเตรียมกิจกรรมหลากหลาย การดำเนินการพัฒนาตามระบบไตรสิกขา พบว่ามีการบูรณาการระบบไตรสิกขาในกิจกรรมการสอนและพัฒนาบุคลากร การดูแลสนับสนุนใกล้ชิดพบว่าการสนับสนุนในลักษณะของความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน

#### การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 4

สมมติฐานข้อที่ 4 ระบุว่า “ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูงและอิทธิบาท 4 สูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรทั้งด้านรวมและรายด้านมากกว่าข้าราชการครูที่มีลักษณะอื่นๆ”

การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและอิทธิบาท 4 โดยตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน(ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี)

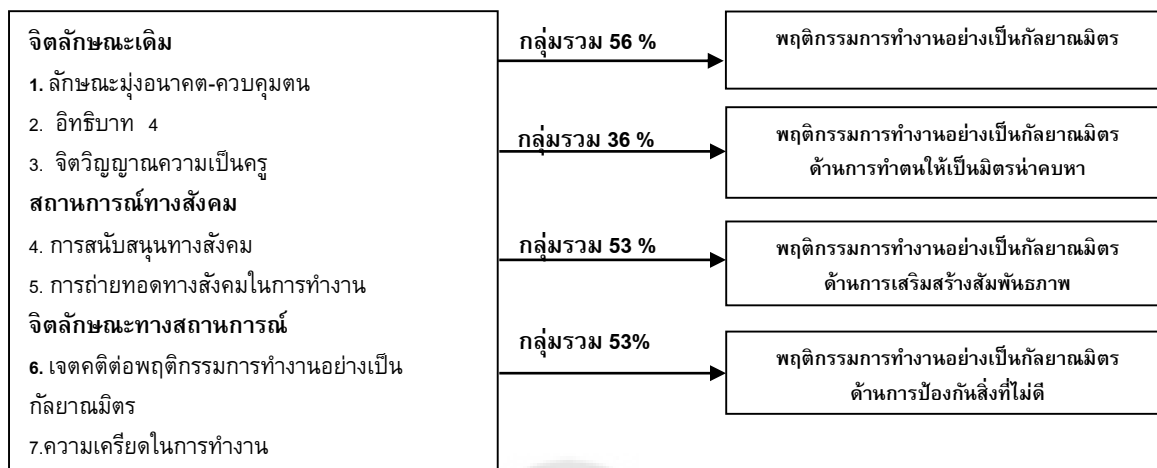
จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ พบว่า เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานและอิทธิบาท 4 ทั้งในด้านรวมและด้านย่อย 3 กลุ่ม เมื่อพิจารณาในด้านรวมพบว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่าข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านรวมสูง ได้แก่ 1) ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง พบผลเช่นนี้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ยกเว้นกลุ่มที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มโรงเรียนวิถิพุทธ 2) ข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 สูง พบผลเช่นนี้ทั้งในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระที่ละตัว ดังนี้ 1) พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา พบว่า ข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหาสูง ได้แก่ 1.1) ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง พบผลเช่นนี้ในกลุ่มย่อยเพียงกลุ่มได้แก่กลุ่มข้าราชการครูเพศหญิง 1.2) ข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 สูง พบผลเช่นนี้ทั้งในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย 2) พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ พบว่า ข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพสูง ได้แก่ 2.1) ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง พบผลเช่นนี้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยเกือบทุกกลุ่มยกเว้นกลุ่มข้าราชการครูที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 2.2) ข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 สูง พบผลเช่นนี้ทั้งในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย 3) พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี พบว่า ข้าราชการครูที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านป้องกันสิ่งที่ไม่ดีสูง ได้แก่ 1) ข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสูง พบผลเช่นนี้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยเกือบทุกกลุ่มยกเว้นกลุ่มข้าราชการครูที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 2) ข้าราชการครูที่มีอิทธิบาท 4 สูง พบผลเช่นนี้ทั้งในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย

จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4

### การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 5

สมมติฐานข้อที่ 5 ระบุว่า “ตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู) ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร (ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน) และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและความเครียดในการทำงาน) ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรทั้งด้านรวมและรายด้านได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ”

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรในด้านรวมและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ของข้าราชการครูในกลุ่มรวม โดยใช้ตัวแปรจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและความเครียดในการทำงานเป็นตัวทำนาย พบว่า ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 จิตวิญญาณความเป็นครู การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร และความเครียดในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรได้ร้อยละ 56 และทั้ง 7 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาได้ร้อยละ 36 ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพได้ร้อยละ 53 และพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ได้ร้อยละ 53 (ภาพประกอบ 6)



ภาพประกอบ 6 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ของข้าราชการครูโดยใช้ตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและด้านย่อย 3 ด้าน (ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี) ของข้าราชการทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย พบสาระสำคัญ ดังนี้

**พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย พบว่า **ในกลุ่มรวม** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่อิทธิบาท 4 จิตวิญญานความเป็นครู การสนับสนุนทางสังคม และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรได้ร้อยละ 55 เมื่อพิจารณา**ในกลุ่มย่อย**ตามลักษณะชีวสังคมพบว่าค่าการทำนายสูงสุดพบใน**กลุ่มเพศชาย** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อิทธิบาท 4 จิตวิญญานความเป็นครู เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและการสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรได้ร้อยละ 80 (ภาพประกอบ 7)

<p><b>จิตลักษณะเดิม</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน</li> <li>2. อิทธิบาท 4</li> <li>3. จิตวิญญานความเป็นครู</li> </ol> <p><b>สถานการณ์ทางสังคม</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. การสนับสนุนทางสังคม</li> <li>5. การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน</li> </ol> <p><b>จิตลักษณะทางสถานการณ์</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร</li> <li>7. ความเครียดในการทำงาน</li> </ol>	<p>2,3,4,1(ทำนายได้ 56% ในกลุ่มรวม)  2,3,6,4(ทำนายได้ 80% ในกลุ่มเพศชาย)  2,1,4,3(ทำนายได้ 69% ในกลุ่มเพศหญิง)  2,3,4,1(ทำนายได้ 58% ในกลุ่มปริญญาตรี)  3,2,1(ทำนายได้ 53% ใน ก.สูงกว่าปริญญาตรี)</p>	<p><b>พฤติกรรมการทำงาน  <b>อย่างเป็นกัลยาณมิตร</b></b></p>
<p>2,3,1,4(ทำนายได้ 47% ในกลุ่มอายุราชการน้อย)  2,3,4,1(ทำนายได้ 70% ในกลุ่มอายุราชการมาก)  2,4,1(ทำนายได้ 46% ในกลุ่มโรงเรียนทั่วไป)  2,3,1(ทำนายได้ 63% ในกลุ่มโรงเรียนวิถึพุทธ)</p>		

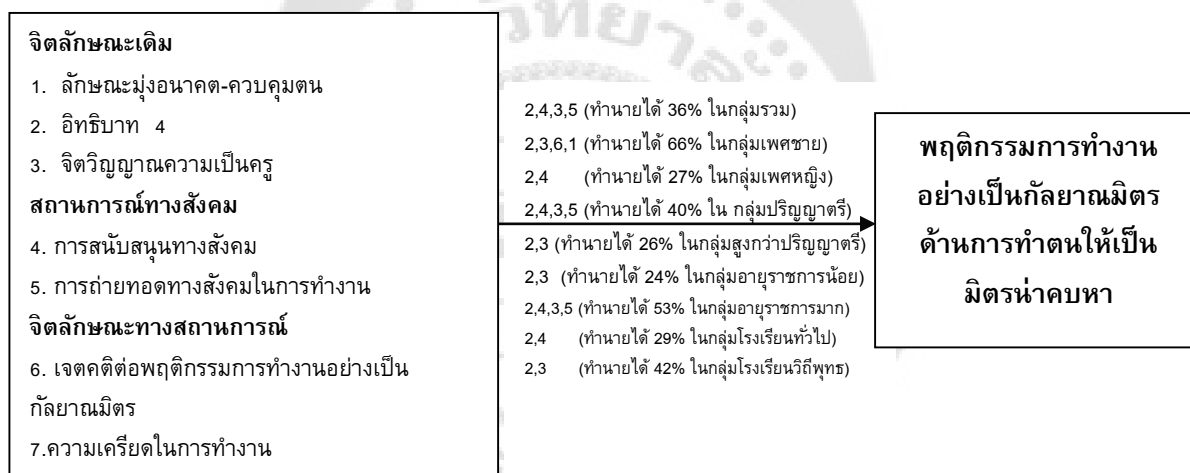
ภาพประกอบ 7 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรใช้ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมและตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายเป็นตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ โดยตัวแปรจิตลักษณะเดิม ได้แก่ อิทธิบาท 4 จิตวิญญานความเป็นครูและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ส่วนตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมเข้าสู่สมการ 1 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปรได้แก่เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 2 ตัว ได้แก่ อิทธิบาท 4 และจิตวิญญานความเป็นครู โดยตัวแปรอิทธิบาท 4 พบในกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มโรงเรียนทั่วไป และกลุ่มโรงเรียนวิถึพุทธ และตัวแปรจิตวิญญานความเป็นครู พบในกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรีกลุ่ม และยังเป็นตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับสอง ในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม

นอกจากนี้ยังพบผลที่สำคัญ คือ ตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มย่อยมี 1 ตัวแปร คือ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร พบในกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มรวมส่วนใหญ่เป็นตัวแปรจิตลักษณะเดิม แต่มีตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมเข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มรวม คือ ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม

**พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรหน้าคบหา**  
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครู ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปร จิตลักษณะเดิม ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย พบว่า เป็นตัวทำนาย พบว่า ในกลุ่มรวม ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคม จิตวิญญานความเป็นครู และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูได้ร้อยละ 36 เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ค่าการทำนายสูงสุดพบในกลุ่มเพศชาย ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อิทธิบาท 4 จิตวิญญานความเป็นครู เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาได้ร้อยละ 66 (ภาพประกอบ 8)



ภาพประกอบ 8 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครู ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรใช้ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมและตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

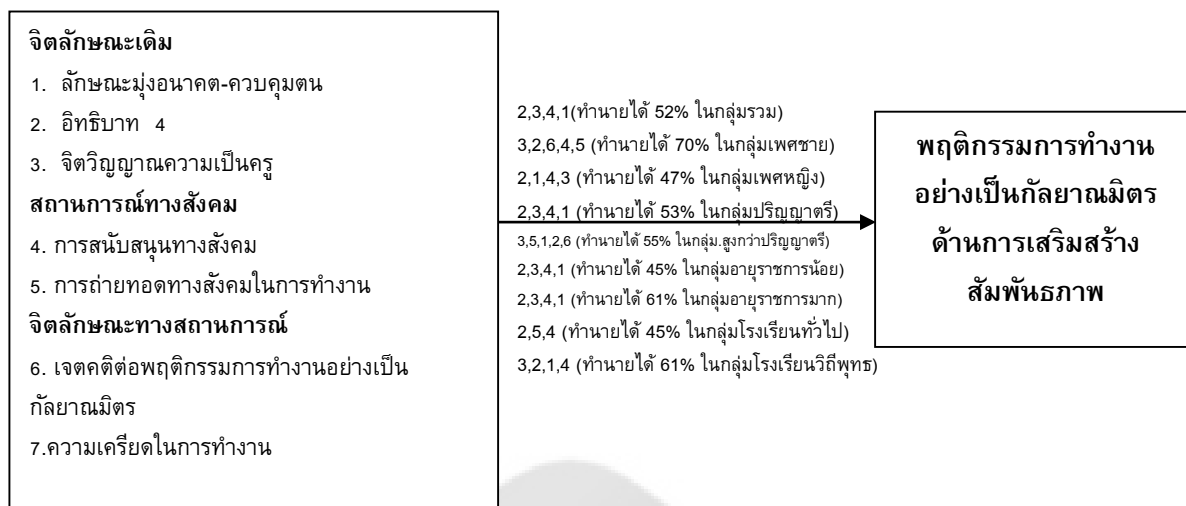
จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายเป็นตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ โดยตัวแปรจิตลักษณะเดิมเข้าสู่สมการ 3 ตัว ได้แก่ อิทธิบาท 4 จิตวิญญานความเป็นครูและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ส่วนตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมเข้าสู่สมการ 2 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปรได้แก่เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตร เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการ

เป็นอันดับแรกสูงสุดมีหนึ่งตัวได้แก่ อิทธิบาท 4 โดยตัวแปรอิทธิบาท 4 พบในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม และตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสู่สมการอันดับสองมี 2 ตัวแปรได้แก่จิตวิญญาณความเป็นครู พบในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มอายุราชการน้อย และกลุ่มโรงเรียนวิถีพุทธ และตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมพบในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มโรงเรียนทั่วไป

นอกจากนี้ยังพบผลที่สำคัญ คือตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มย่อยมี 2 ตัวแปร คือ 1) เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร พบในกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย และ 2) ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนพบในกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มรวมเป็นตัวแปรจิตลักษณะเดิมและตัวแปรสถานการณ์

### พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครู ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นตัวทำนายพบว่า เป็นตัวทำนาย พบว่า **ในกลุ่มรวม** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อิทธิบาท 4 จิตวิญญาณความเป็นครู การสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 52 เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ค่าการทำนายสูงสุดพบใน**กลุ่มเพศชาย** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ จิตวิญญาณความเป็นครูอิทธิบาท 4 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร การสนับสนุนทางสังคม และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพได้ร้อยละ 70 (ภาพประกอบ 9)



ภาพประกอบ 9 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรใช้ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมและตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

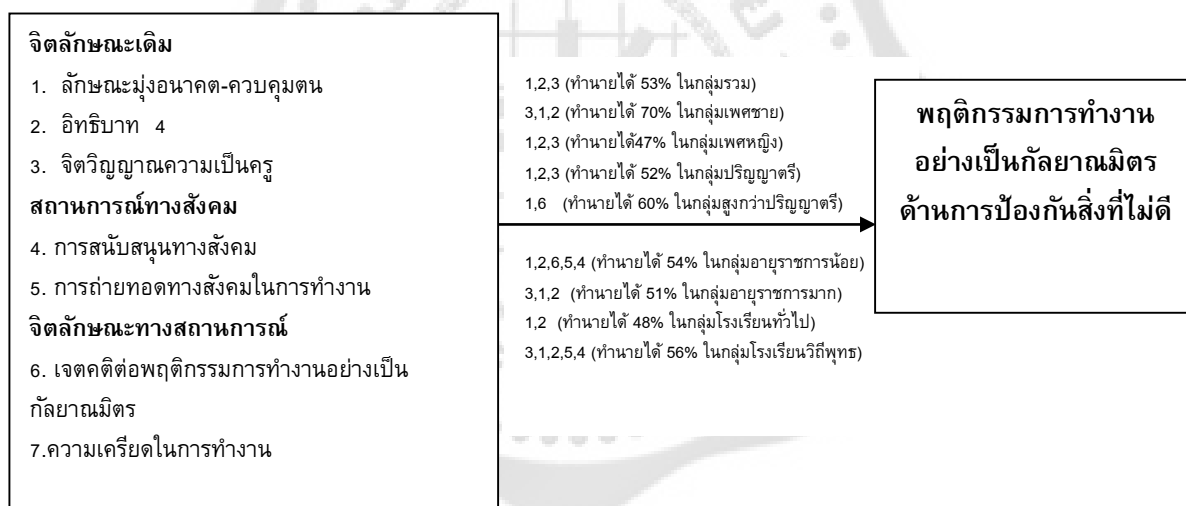
จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสามารถสรุปได้ดังนี้ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายเป็นตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ โดยตัวแปรจิตลักษณะเดิมเข้าสู่สมการ 3 ตัว ได้แก่อิทธิบาท 4 จิตวิญญานความเป็นครูและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ส่วนตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมเข้าสู่สมการ 2 ตัว ได้แก่การสนับสนุนทางสังคมและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปรได้แก่เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 2 ตัว ได้แก่ อิทธิบาท 4 และจิตวิญญานความเป็นครู โดยตัวแปรอิทธิบาท 4 พบในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มโรงเรียนทั่วไป ส่วนตัวแปรจิตวิญญานความเป็นครู พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มโรงเรียนวิถึพุทธ

นอกจากนี้ยังพบผลที่สำคัญ คือตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มย่อยมี 2 ตัวแปร คือ 1)เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร พบในกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย และ 2)การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานพบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มโรงเรียนทั่วไป นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มรวมส่วนใหญ่เป็นตัวแปรจิตลักษณะเดิม แต่มีตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมเข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มรวม คือ ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม



### พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครู ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย พบว่า เป็นตัวทำนาย พบว่า **ในกลุ่มรวม** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครูได้ร้อยละ 53 เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ค่าการทำนายสูงสุดพบใน **กลุ่มเพศชาย** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ จิตวิญญาณความเป็นครู ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และอิทธิบาท4 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครูได้ร้อยละ 70 (ภาพประกอบ 10)



ภาพประกอบ 10 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครูทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมและตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายเป็นตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม ตัวแปรชุดสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ โดยใช้ตัวแปรจิตลักษณะเดิมเข้าสู่สมการ 3 ตัว ได้แก่อิทธิบาท 4 จิตวิญญาณความเป็นครูและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ส่วนตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมเข้าสู่สมการ 2 ตัว ได้แก่

การสนับสนุนทางสังคมและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปรได้แก่เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตร เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 2 ตัว ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและจิตวิญญาณความเป็นครู โดยตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนพบในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มอายุราชการน้อย และกลุ่มโรงเรียนทั่วไป ส่วนตัวแปรจิตวิญญาณความเป็นครู พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มอายุราชการมาก และกลุ่มโรงเรียนวิถิพุทธ

นอกจากนี้ยังพบผลที่สำคัญ คือ ตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มย่อยมี 3 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย และกลุ่มโรงเรียนวิถิพุทธ 2) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย และกลุ่มโรงเรียนวิถิพุทธ 3) ตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตร พบในกลุ่มย่อยกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี.

#### ผลการวิจัยในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 5 ทั้งหมด

จากการศึกษาอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตร อาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการครูที่กระทำหรือแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตร นั้นขึ้นอยู่กับจิตลักษณะเดิม ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ของข้าราชการครู ตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม(Interactionism Model) ซึ่งกำหนดสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์เป็น 4 ประการ คือ 1) ลักษณะสถานการณ์ 2) จิตลักษณะเดิม 3) จิตลักษณะเดิมมีอิทธิพลร่วมกับสถานการณ์ 4) จิตลักษณะตามสถานการณ์ จึงเป็นการอธิบายพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตใจของบุคคล (ปัจจัยภายใน) กับสถานการณ์ที่เขาประสบอยู่ (ปัจจัยภายนอก) ผลจากการวิจัยในส่วนนี้สถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะเดิมที่เป็นลักษณะทางจิตใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ เป็นลักษณะที่สะสมในตัวบุคคลตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีลักษณะค่อนข้างคงที่ ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตร และความเครียดในการทำงาน จะเห็นได้ว่าการใช้ตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านลักษณะทางจิต และจิตลักษณะตามสถานการณ์ จะสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตรได้มากยิ่งขึ้น ดังเช่นในงานวิจัยต่าง ๆ ที่พบว่า การใช้ตัวแปรเชิงเหตุเกี่ยวกับพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งทำนายพฤติกรรมนั้นได้ไม่มากนัก แต่เมื่อนำตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรลักษณะทางจิตเข้าร่วมทำนายจะสามารถทำนายพฤติกรรมที่น่าปรารถนาได้มากยิ่งขึ้น ก็พบผลที่สนับสนุนกับผลการวิจัยครั้งนี้ นั่นคือ

ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะ ได้แก่ อิทธิบาท 4 จิตวิญญาณความเป็นครู การสนับสนุนทางสังคม และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครูได้ ร้อยละ 55 ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตร ได้แก่ อิทธิบาท 4 จิตวิญญาณความเป็นครู เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรและการสนับสนุนทางสังคม ผลการวิจัยในส่วนนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของตัว แปรกลุ่มจิตลักษณะเดิมสามารถนำผลดังกล่าวไปส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูมีลักษณะที่ พึงประสงค์ ดังเช่น ในงานวิจัยของ พันธนิภา วินิจกิจเจริญ (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านจิตสังคม และความเครียดจากสภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่าง มี ประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ร่วมกัน 7 ตัว แปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 38 โดยที่เจตคติที่ดี ต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวน อย่างมีประสิทธิภาพได้เป็นลำดับแรก รองลงมาคืออิทธิบาท 4 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ งานวิจัยของกมลวรรณ สุวรรณโชติ (2548) ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุแบบบูรณาการของ บ้าน สถานศึกษา และจิตลักษณะที่เกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นกัลยาณมิตรของนักศึกษาปริญญาพบว่าตัว แปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความเป็นกัลยาณมิตรของ นักศึกษาทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

**พฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตร** จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 2 ตัว ได้แก่อิทธิบาท 4 และ จิตวิญญาณความเป็นครู ในส่วนของอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่นำบุคคลไปสู่ความสำเร็จในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษาหรือการทำงาน พระธรรมปิฎก(2538:842) ให้ ความหมายของอิทธิบาท 4 ว่าธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จซึ่งมีอยู่ 4 อย่าง คือ ฉันทะ(ความพอใจ) วิริยะ(ความเพียร) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) และวิมังสา(ความ สอบสวนไตร่ตรอง) ส่วนจิตวิญญาณความเป็นครูคือภาวะที่บุคคลเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึง อุดมการณ์ ความเป็นครู เข้าถึงและเข้าใจตนเอง เข้าถึงเข้าใจผู้อื่น ศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือในความจริงที่ เห็นธรรมชาติ เข้าถึงคุณค่าของจิตใจมากกว่าวัตถุ การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่ง ประกอบด้วย การที่บุคคลมีความตระหนักรู้ในความเป็นครูปฏิบัติตนอยู่บนวิถีแห่งความเป็นครู มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อเด็ก จากผลดังกล่าว พบว่า พบผลที่คล้ายคลึงกันในการทำนาย พฤติกรรมการทำงานอย่าง เป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรหน้าคบและด้านการ เสริมสร้างสัมพันธภาพพบว่าตัวแปรที่เข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 2 ตัว ได้แก่อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งก็อาจเป็นเพราะว่าบทบาทและลักษณะหน้าที่ของครูมีความ แตกต่างจากงานอื่นๆ ซึ่งหนทางแห่งความสำเร็จของครูมีลักษณะผูกพันกับการสั่งสอนให้นักเรียน เป็นคนเก่งคนดี ดังนั้นจึงต้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและชุมชน จะต้องมีความรู้

ในด้านเนื้อหาด้านวิชาการ วิชาชีพครู ทักษะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีบุคลิกภาพของความเป็นครู เป็นผู้ที่มีความคุณธรรม จริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น เช่นเดียวกับจิตวิญญาณครูจะทำให้ครูประกอบอาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครูที่มีจิตวิญญาณมักจะเป็นมิตร ดูแลเอาใจใส่ เข้าใจ ยอมรับและอดทนต่อนักเรียนของตน ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญา ณ วันจันทร์(2536) ศึกษาผลของหลักอิทธิบาท 4 ที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู พบว่าความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ อิทธิบาท 4 เจตคติต่อวิชาชีพครู ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการสอนในการทำงานของครู งานวิจัยกนิษฐา ตันตพันธ์ (2541) ศึกษาลักษณะทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการให้การพยาบาลตามบทบาทวิชาชีพ พบว่า เอกลักษณ์ บทบาทเชิงวิชาชีพ ปฏิสังสรรค์ถ่ายทอดเชิง วิชาชีพ อิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการให้การพยาบาลได้ร้อยละ 22.08 งานวิจัยของสุวดี แยมเกสร(2547) พบว่า ความสุขใจ การยอมรับนวัตกรรม อิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติในกลุ่มรวมทำนายได้ 51% ซึ่งสอดคล้องกับ อ้อมเดือน สดมณี(2549) ศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขใจที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่าอิทธิบาท 4 เป็นตัวแปรที่สำคัญเป็นอันดับสองที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม จาก 19 กลุ่ม แต่เป็นตัวแปรอันดับหนึ่งที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในกลุ่มครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

**พฤติกรรมการทำงานอย่างเห็นภักดิ์ยามมิตรด้านการป้องกันสิ่งไม่ดี** พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 2 ตัว ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นการเพิ่มความตระหนักในความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคตต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อประเทศและสากล สามารถที่จะคาดการณ์ไกลและเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และบังคับตนเองให้อดได้หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันทีแต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะเกิดในอนาคต และสามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดในอนาคตได้สามารถที่จะละเว้นการกระทำบางชนิดหรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรม นอกจากนี้ยังจะต้องรู้จักบังคับควบคุมตนเองให้ทำพฤติกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งงามที่วางไว้ในอนาคตให้ได้(ดวงเดือน พันธุ์นาวัน.2543) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนนี้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการปฏิบัติงานอย่างมากกล่าวคือ ถ้าแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของบุคคลในอนาคต ความสำเร็จในแต่ละขั้นก็จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลพยายามปฏิบัติงานในขั้นต่อไปให้สำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้าย และในขณะเดียวกันความล้มเหลวของการปฏิบัติงานในขั้นต้น ๆ ก็จะทำให้บุคคลไม่สามารถทำงานในขั้นต่อไปได้การมุ่งอนาคตนี้เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหลายชนิด ทั้งพฤติกรรมส่วนตัว เช่น พฤติกรรมการอดออม พฤติกรรมรักษาสุขภาพอนามัย

พฤติกรรมซื้อสัตย์ พฤติกรรมรับผิดชอบ และพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น(ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ เพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม. 2520) ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ สุวรรณโชติ (2548) ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุแบบบูรณาการของ บ้าน สถานศึกษา และจิตลักษณะที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นกัลยาณมิตรของนักศึกษาปริญญาพบว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองร่วมกับตัวแปรอื่นๆ สามารถรวมเป็นตัวทำนาย พฤติกรรมการเป็นกัลยาณมิตรทั้งในกลุ่มรวมและในกลุ่มย่อย สอดคล้องกับงานวิจัยการมีพฤติกรรมการคบเพื่อนอย่างเหมาะสม ของ นิศากร สนามเขต (2550) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองเป็นตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการปฏิเสธอิทธิพลเพื่อนด้านที่ไม่ดีโดยทำนายได้ 43.9 % ในกลุ่มรวม รวมทั้งเป็นตัวทำนายของพฤติกรรมการป้องกันเพื่อนจากสิ่งที่ไม่ดีทำนายได้ 38.7 % ในกลุ่มรวม และงานวิจัยของนิชาภัทร โพธิ์บาง(2550) ได้ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์เกี่ยวข้องกัพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ผลจากการวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องอย่างสำคัญที่อาจพัฒนาเป็นปัจจัยปกป้องได้(เรียงลำดับความสำคัญ) คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง เหตุผลเชิงจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่นเดียวกับงานวิจัยของวรวรรณ อร่ามพงศ์(2551) ศึกษาตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกัพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์พบว่าตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมได้ ระหว่างร้อยละ 62.1 ถึง 83.5 มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน

ในส่วนของผลการทำนายที่สำคัญอีกส่วนหนึ่ง คือ ตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มย่อย มีสาระสำคัญ ดังนี้ **พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร** มี 1 ตัวแปร คือ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร พบในกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย **พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรหน้าคบ** มี 2 ตัวแปร คือ 1)เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร พบในกลุ่มย่อยกลุ่มเพศชาย และ 2) ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองพบในกลุ่มย่อยกลุ่มเพศชายเช่นกัน **พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ** มี 2 ตัวแปร คือ 1)เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร พบในกลุ่มย่อยกลุ่มเพศชาย และ 2)การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานพบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มโรงเรียนทั่วไป **พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งไม่ดี** มี 3 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย และกลุ่มโรงเรียนวิถีพุทธ 2) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุราชการน้อย และกลุ่มโรงเรียนวิถีพุทธ 3) ตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร พบในกลุ่มย่อยกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี จากผลการทำนายในส่วนนี้พบผลที่สำคัญ คือ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร เป็นตัวแปรที่สามารถเข้าทำนายในกลุ่มย่อยบางกลุ่มได้

โดยเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรเป็นปัจจัยหลักอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทวี(2531) ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครู พบว่า เจตคติเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการสอนที่สำคัญ โดยมีปริมาณการทำนายถึงร้อยละ 53 งานวิจัยของอุบล ภัศระ (2535) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา พบว่า เจตคติต่องาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการทำงาน และเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการอธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่องาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รายได้ นโยบายและการบริหารได้ร้อยละ 43.11, 34.02, 8.04 และ 14.63 ตามลำดับ และงานวิจัยของอ้อมเดือน สดมณี(2549) ศึกษาพฤติกรรมการทำงาน of ครูพบว่าเจตคติต่อการปฏิรูปการศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญเป็นอันดับหนึ่งที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงาน of ครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

### ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและวิจัยต่อไป

#### 1. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาต่อไป

1.1 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม(การสนับสนุนทางสังคม และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน) ตัวแปรจิตลักษณะเดิม (ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู) พบว่าตัวแปร 2 กลุ่มดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับจากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่า 1) ข้าราชการที่ควรได้รับการส่งเสริมและกระตุ้นให้มีพฤติกรรมการทำงานการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรเป็นลำดับต้น ๆ ได้แก่ ข้าราชการที่อยู่ในสถานการณ์ในการทำงานต่ำ (เช่น การสนับสนุนทางสังคม และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน) และมีลักษณะทางจิตต่ำ (เช่น ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 ) ซึ่งมักจะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรน้อยกว่าข้าราชการที่มีลักษณะอื่น ๆ 2) ข้าราชการที่อยู่ในสถานการณ์ในการทำงานสูง (การสนับสนุนทางสังคม และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน) และมีจิตลักษณะเดิมสูง (เช่น ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4) มักจะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าข้าราชการที่มีลักษณะอื่น ๆ จากผลการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลเหล่านี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์สำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในการกำหนดยุทธศาสตร์และโครงการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการครูกลุ่มดังกล่าวเพื่อส่งเสริมให้มีพฤติกรรมการทำงานการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรได้ดียิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของข้าราชการครูที่การถ่ายทอดทางสังคมและมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองแตกต่างกัน พบผลที่น่าสนใจ คือ พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว ถ่ายทอดทางสังคมและมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในด้านรวมและด้านย่อยทุกด้านในกลุ่มข้าราชการครูที่สอนในกลุ่มโรงเรียนวิถิพุทธ ดังกล่าวมีค่าการทำนายโอกาสที่จะเกิดความแปรปรวนในพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ทั้งด้านรวมและรายด้าน ผลในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่าประเภทโรงเรียนวิถิพุทธ หรือโรงเรียนที่นำหลักธรรมทางพุทธศาสนามา

ประยุกต์ใช้กับนักเรียน โดยนำหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา อย่างบูรณาการ การจัดการศึกษาตามแนวทางของพระพุทธเจ้า ตามคำสอนพระพุทธเจ้าซึ่งได้แก่ วิถีหมายถึง มรรค มรรค เป็น อริยมรรค สัมมาทิฐิ และอริยมรรค คือ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยมีผู้บริหารและคณะครูเป็นกัลยาณมิตร การพัฒนา และลักษณะโรงเรียนวิถีพุทธ เน้นการจัดการสภาพทุก ๆ ด้าน เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตามหลักพุทธธรรมอย่างบูรณาการที่ส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามตามลักษณะแห่งปัญญาภูมิธรรม 4 ประการ คือ สัมปยุตสังเสวะ หมายถึงการอยู่ใกล้คนดี ใกล้ผู้รู้ มีครู อาจารย์ดี มีข้อมูล มีสื่อที่ดี สัทธัมมัสสวนะ หมายถึง เอาใจใส่ศึกษาโดยมีหลักสูตร การเรียนการสอนที่ดี โยนิโสมนสิการ หมายถึง มีกระบวนการคิดวิเคราะห์พิจารณาหาเหตุผลที่ดีและถูกวิธี และ ชัมมานุชัมมปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตได้ถูกต้องเหมาะสม ประเภทโรงเรียนดังกล่าวเป็นต้นแบบในการทำวิจัย จัดการประชุมสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนามากยิ่งขึ้น

1.3 ในข้าราชการครูที่มีอายุราชการน้อยพบว่าหากได้รับการสนับสนุนทางด้านสังคมต่ำ แต่มีอิทธิบาท 4 สูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าลักษณะอื่นๆ ซึ่งหมายถึงการสนับสนุนให้ข้าราชการในกลุ่มนี้ได้รับการอบรมทางด้านจิตลักษณะ อันประกอบด้วยหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ 4 ประการ อันได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ส่งเสริมการอบรมในข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ และจัดกิจกรรมการเข้าวัด เพื่อประกอบศาสนกิจต่างๆ เพื่อให้ได้ซึมซับหลักธรรมตามคำสั่งสอน ที่สามารถพัฒนาจิตใจ นอกจากนี้ยังพบผลที่น่าสนใจในกลุ่มกลุ่มโรงเรียนวิถีพุทธ มีความแปรปรวนในพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านรวมและด้านย่อย ผลในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่าประเภทโรงเรียนวิถีพุทธซึ่งส่งเสริมให้ข้าราชการครูในองค์กรได้รับรู้ถึงแหล่งบุคคลที่จะให้ความช่วยเหลือด้านอารมณ์ หรือส่งเสริมให้คนในองค์กรได้แสดงความรัก ความเห็นใจ และความเอื้ออาทร เห็นคุณค่า และได้ยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งโรงเรียนวิถีพุทธยังเป็นโรงเรียนที่นำหลักธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาลักษณะทางจิตของข้าราชการครู ประเภทโรงเรียนดังกล่าวเป็นต้นแบบในการทำวิจัย จัดการประชุมสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนามากยิ่งขึ้น

1.4 จากการวิจัยพบว่าตัวทำนายที่สำคัญที่เข้าสมการเป็นอันดับ 1 และ 2 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรทั้งด้านรวมและด้านย่อยทั้ง 3 ด้าน คือ อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู เนื่องด้วยอิทธิบาท 4 เป็นองค์ธรรมเด่นที่ตรงกับลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล องค์ธรรมที่เด่นจะปลูกฝังองค์ธรรม ด้านอื่นๆ ให้เกิดมีขึ้น หลักอิทธิบาท 4 จะโน้มนำให้บุคคลประสบผลสำเร็จ จึงเป็นปัจจัยที่ควรปลูกฝังให้เกิดขึ้นในตัวครู เช่นเดียวกับ Pajak และ Blaise (1989) กล่าวว่า จิตวิญญาณครูจะทำให้ครูประกอบอาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครูที่มีจิตวิญญาณมักจะมีความเป็นมิตร ดูแลเอาใจใส่ เข้าใจ ยอมรับและอดทนต่อนักเรียนของตน ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาหรือสถานศึกษาที่ผลิตบุคลากรทางการศึกษาควรเสริมสร้างให้ครูได้เข้าใจถึง

หลักการ “อิทธิบาท 4” และจิตวิญญาณความเป็นครูเพื่อให้ข้าราชการมีพฤติกรรมอย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยการจัดกิจกรรม ฝึกอบรมสร้างโปรแกรมฝึกอบรมหรือฝึกปฏิบัติ เป็นต้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำให้ทราบว่าจิตลักษณะเดิม(ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และจิตวิญญาณความเป็นครู) สถานการณ์ทางสังคม(การสนับสนุนทางสังคมและการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน) และจิตลักษณะตามสถานการณ์(เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน) อย่างเป็นกัลยาณมิตรและความเครียดในการทำงาน) มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยเฉพาะจากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางระหว่างตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมและมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง พบว่า เมื่อเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรดังกล่าว จะพบว่าค่าทำนายโอกาสที่จะเกิดความแปรปรวนมีค่าค่อนข้างสูง ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยเรื่องพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตร สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมและตัวแปรคุณลักษณะอื่น ๆ เพิ่มเติม

2.2 การออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เป็นเครื่องมือเพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตร และคุณลักษณะที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตร เงื่อนไขของการมีของพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยอาจทำในกลุ่มย่อยในโรงเรียนวิถีพุทธ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีค่าการทำนายโอกาสที่จะเกิดความแปรปรวนในพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตร ด้านรวมและด้านย่อยบางด้านค่อนข้างสูง

2.3 นำข้อค้นพบที่สำคัญ โดยเฉพาะผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนที่พบว่าตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตร เป็นอันดับแรกสูงสุดมี 3 ตัวคล้ายคลึงกัน ได้แก่ อิทธิบาท 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และจิตวิญญาณความเป็นครู จากผลดังกล่าวจึงควรนำมาผลิตเป็นแนวทางการทำงาน อย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู โดยใช้เนื้อหาจากความสำคัญและความหมายของทั้ง 3 ตัวแปร รวมถึงการส่งเสริมการดำเนินการในโรงเรียนวิถีพุทธ หรือการส่งเสริมการฝึกอบรมในแนวพระพุทธศาสนาสำหรับข้าราชการครูบรรจุใหม่และข้าราชการครูอื่นๆ ต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ





## บรรณานุกรม

- กนิษฐา ตัณฑพันธ์. (2541). ลักษณะทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวกับพฤติกรรม  
การให้การพยาบาลตามบทบาทเชิงวิชาชีพ. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรม  
ศาสตร์ประยุกต์). บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กมลวรรณ สุวรรณโชติ. (2548). ปัจจัยเชิงเหตุแบบบูรณาการของ บ้าน สถานศึกษา และ  
จิตลักษณะที่เกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นกัลยาณมิตรของนักศึกษาปริญญาตรี.  
ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม.(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ.(2547). ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาล  
วิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม.  
(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- กรมวิชาการ(2544).สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.การเรียนรู้ตลอดชีวิต. กรุงเทพฯ :  
โอเดียนสโตร์.
- กรมวิชาการ,กระทรวงศึกษาธิการ(2545).การให้คำปรึกษาเรียนรู้ ครูทำได้. กรุงเทพฯ:  
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กองการวิจัยการศึกษา กรมวิชาการ. (2542). การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาเด็กด้าน  
การช่วยเหลือผู้อื่น เสียสละ มุ่งมั่นพัฒนา. เอกสารรายงานการวิจัยทางการศึกษาอันดับที่  
225/2542). กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกียรติสุดา ศรีสุข.(2552). ระเบียบวิธีวิจัย. เชียงใหม่: ครองช่าง.
- งามตา วนินทานนท์ . (2534). เอกสารประกอบการสอนจิตวิทยาสังคม (สค 331). กรุงเทพฯ :  
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- งามตา วนินทานนท์. (2540) เทคนิคการประมวลเอกสารเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัย  
พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- จังหวัดปทุมธานี.(2556). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2557-2560. ปทุมธานี:  
จังหวัดปทุมธานี.
- จารุพร แสงเป่า ชมชื่น สมประเสริฐ และสุรพงษ์ ชูเดช.(2539). การสร้างแบบทดสอบวัดอภิชาติบาท 4.  
รายงานวิจัยฉบับที่ 6. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินตนา บิลมาศและคณะ. (2529). คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. รายงานการวิจัย.  
กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- จุฑาทิพย์ เจริญนา.(2548).การศึกษาคุณลักษณะทางจริยธรรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา).กรุงเทพฯ :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- จุฑารัตน์ กิตติเขมากร.(2553).ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้าน  
ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุน  
วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
ประยุกต์).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จूरिพร ภิบาลจันทร์.(2551). จิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม  
ป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิต  
พลาสติกที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000.  
ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉัตรชัย เสนสาย.(2554). อิทธิพลของกัลยาณมิตร โยนิโสมนสิการ ความเชื่อในกุศลกรรมบท 10  
และปัจจัยทางจิตที่มีต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม.  
(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชมพูนุท ร่วมชาติ. 2548). อนาคตภาพของหลักสูตรวิชาชีพครูในทศวรรษหน้า(พ.ศ. 2550-2559).  
ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐภรณ์ หลาวทองและปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ(พันธ์มิ่งผล)(2553). รายงานการพัฒนา  
แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู*Development of the Teacher Spirituality Scale*.  
กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
- ณัฐวรรณ คำแสน.(2542).ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณกับพฤติกรรม  
การดูแลทางการพยาบาล ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพ  
สิทธิประสงค์. อุบลราชธานี : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์.
- ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541).ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่  
เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัย  
พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณาดยา บุญเกิด.(2548).ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง.  
สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน.(2524).คำบรรยายเรื่องผลงานวิจัยจริยธรรมของสถาบันวิจัย  
พฤติกรรมศาสตร์.กรุงเทพฯ:สถาบันพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- \_\_\_\_\_. (2528 ).การพัฒนาจิตใจข้าราชการ:หลักและแนวปฏิบัติทางวิชาการ  
ข้าราชการ.30(2:21-31)
- \_\_\_\_\_. (2538). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ:  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2540). ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย: การปลูกฝัง  
อบรมและคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- \_\_\_\_\_. (2541). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction model) เพื่อการวิจัยสาเหตุ  
ของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. วารสารทันตภิบาล. ปีที่ 10 ฉบับที่ 2.
- \_\_\_\_\_. (2543). ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3.  
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2547). รายงานการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการณ์สนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน.  
กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม.(2520). จริยธรรมของเยาวชนไทย.  
รายงานวิจัย ฉบับที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง(2547). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมพัฒนา  
นักเรียนของครูคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา. รายงานการวิจัย. สำนักงาน  
คณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- ดุษฎี โยเหลา และคณะ.(2539). ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมอนุรักษ์น้ำของครูประถมศึกษาใน  
เขตกรุงเทพมหานคร รายงานวิจัย ฉบับที่ 59. กรุงเทพมหานคร:  
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดุษฎี โยเหลา และคณะ.(2553). การกำหนดความหมาย การสร้างดัชนี ร่างเครื่องมีวัดและ  
ประเมินจิตวิญญาณสำหรับบุคลากรทางการศึกษา. รายงานฉบับสมบูรณ์, มูลนิธิสดศรี-  
สฤษดิ์วงศ์.
- ปริญญา ณ วันจันทร์.(2539). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างลักษณะทางพุทธศาสนา ลักษณะทาง  
จิตและผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครูและพยาบาล. รายงานการวิจัยสถาบัน  
วิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดุษฎี สีตลวรงค์.(2547). การศึกษาสภาพการบริหารและความคิดเห็นในการจัดการศึกษา  
ตามแนววิถีพุทธ กรณีเฉพาะโรงเรียนกมลไกรลาศวิทยา. ออนไลน์ จาก  
<http://school.obec.go.th/kongkrailat/research51.html>
- ทวีชัย อ่ำวิจิตร.(2545). ทศนคติและพฤติกรรมของพนักงานที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากร  
มนุษย์ กรณีศึกษา : ห้างหุ้นส่วนจำกัด คอมโพเนนท์ เทรด เซ็นเตอร์. สารนิพนธ์ บธ.ม.  
(การจัดการ)กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า. (2544). ปัจจัยด้านจิตสังคมของผู้ดูแลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมให้  
การสนับสนุนแก่ผู้ติดเชื้อเอดส์. วิทยานิพนธ์วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).  
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ธรรมนันทิกา แจ่งสว่าง.(2554). *ประสบการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู : การศึกษาเชิงปรากฏการณ์* ปรินญาณิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธวัชชัย เฟ็งพิณิจ. (2549, พฤศจิกายน 13). *ความฉลาดทางจิตวิญญาณ*. มติชนรายวัน, หน้า 10
- ธวัชชัย เฟ็งพิณิจ. (2550, ธันวาคม). *ศาสตร์ว่าด้วย "จิตวิญญาณครู"*. สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2553, จาก <http://gotoknow.org/blog/spirituality/153240>
- ธีรศักดิ์ อัครบวร.(2544). *ความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ.: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงเยาว์ อุทุมพร.(2550). *ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- นิชาภัทร โพธิ์บาง.(2550). *ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี*. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิดา ศรีสร้อย.(2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างกาลยาณมิตรธรรมของครู กับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3*. ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา).สกลนคร:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิตากร สนามเขต.(2550). *การมีภูมิคุ้มกันภายใน และภายนอกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการคบเพื่อนอย่างเหมาะสม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย*.ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ :สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- นุชนารถ ธาตุทอง.(2539). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทความคลุมเครือในบทบาทลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค*.ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บัจจอร์ โสฬส; และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล.(2539). *การศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย*. รายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญรับ ศักดิ์มณี.(2532). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. *ทัศนคติการวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช,2526

- ปริญญา ณ วันจันทร์.(2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู ประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล = Personnel management psychology*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พงศ์ธวัช วิวังสุ. (2546). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา*. วิทยานิพนธ์วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิ์พงษ์.(2530). *ปัญหาอัญญาภาพของมนุษย์ในสังคมปัจจุบัน:โครงการวิเคราะห์ตามกรอบความคิดสังคมวิทยาแนวพุทธ. สังควิทยาตามแนวพุทธศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2 .* กรุงเทพฯ:การศาสนา.
- พจน์ สะเพียรชัย. (2528,มกราคม). *ทิศทางการจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 6 ในเอกสารรายงานการประชุมสมัชชาสมาคมวิชาชีพครู ครั้งที่ 4*
- พชรวรรณ ครุฑนาค. (2542). *ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบิดามารดา ครู และผู้ใหญ่ทั่วไปในทัศนครู ผู้ปกครอง และนักเรียนโรงเรียนราชวินิตมัธยม* กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนิดา ธนวัฒนากุล.(2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานช่างในกลุ่มบริษัทไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรทิพย์ อุ๋นโกมล.(2532). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพิบาลและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ (วท.ม.) บริหารสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรรณนถน เพชรวิวรรธ. (2545). *การศึกษาการปลูกฝังคุณธรรมให้แก่นักเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ประถมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์(ปัญญานันทภิกขุ).(2533). *ทาน ศีล ภาวนา*. กรุงเทพฯ:รุ่งแสงการพิมพ์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2535). *วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย

- \_\_\_\_\_. (2538). *ธรรมเนียมชีวิต พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์  
มหาจุฬาลงกรณ์ ราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตโต).(2542). *พุทธธรรม*. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์  
ราชวิทยาลัย.
- พระมหาอุเทน ปัญญาปริทัศน์.(2546). *ครูสร้างคน*. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ธรรมดา.
- พระอธิป อธิปัญญา(ชัยสวัสดิ์อารี).(2552). *การศึกษาหลักกัลยาณมิตรในพระพุทธศาสนา*.  
ปริญญาานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต(พระพุทธศาสนา)กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย  
มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พันธินา วิณิชกิจเจริญ. (2555). *ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านจิตสังคม และความเครียดจากสภาพการ  
ทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการ  
ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. ปริญญาานิพนธ์  
วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนสภรณ์ วิฑูรเมธา.(2543). *การพัฒนาระบบกัลยาณมิตรเพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าใน  
ตนเองของนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ ดด.(อุดมศึกษา)*. กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บัณฑิตวิทยาลัย. (2543). *ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ราชบัณฑิต*.  
กรุงเทพฯ:สุพีเรียพริ้นติ้งเฮาส์.
- ยศวรรณ นิพนธ์ศิริผล.(2541). *ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการ  
พยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก ในโรงพยาบาลของรัฐ  
เขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
ประยุกต์)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุภาวดี ปณะราช.(2551). *การพัฒนาลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรสำหรับนักศึกษาวิชาชีพ  
ครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ.ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)*.  
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่ง แก้วแดง.(2545). *ครุภูมิปัญญาไทยกับรัฐธรรมนูญใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาแห่งชาติ.
- รุ่งทิพย์ สมารักษ์.(2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวิตสังคมและจิตวิทยากับความพึง  
พอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์*.  
ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เรวัต สดมณี.(2544).*ปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ศึกษากรณีกำลัง  
พลในสายงานปลัดบัญชี*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

- ลักษมี ลูประสงค์.(2546).ปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102:ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.ปริญญาโท วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรวรรณ อร่ามพงศ์. (2551).ตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์. ปริญญาโท วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัลนิภา ฉลากบาง.(2548). การพัฒนาความสามารถในการรู้จักคิดแบบโยนิโสมนสิการและการบริโภคด้วยปัญญาของนักศึกษาสถาบันราชภัฏสกลนคร. ปริญญาโท วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ.บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิภาวี ลีเมเนตร.(2546).ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานกรณี: บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด(มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิรัตน์ เลหาวัฒน์.(2527).การศึกษาพฤติกรรมของครูที่นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครประทับใจในทางบวกและลบโดยใช้คริติเคิลอินซิคเคนท์เทคนิค. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ประถมศึกษา).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิรัตน์ ปานศิลา. (2542).การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิลาสลักษณ์ ชวัลลี; งามตา วนนทานนท์; และวิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล.(2547).กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี.(2532).ความแปลกแยกกับพฤติกรรมในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริภรณ์ สุขสีลล้าเลิศ.(2550).คุณลักษณะความทนสมัยและการสนับสนุนทางสังคมที่สัมพันธ์กับความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา. ปริญญาโท วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



- ศุภาวดี บุญญวงษ์ และคณะ.(2552).ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์. รายงานการวิจัย ทูลสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สมศักดิ์ สีตาทุลา.(2545).ปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อเอกลักษณ์วิชาชีพ และพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของครูแนะแนว. ปรินูญานินพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.(2556). แผนยุทธศาสตร์ยกระดับคุณภาพการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปีงบประมาณ 2557.ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- \_\_\_\_\_. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.(2539). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2552). ข้อเสนอ การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(พ.ศ. 2552-2561).กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ.
- สำนักวิจัยเอแบคโพลล์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.(2549,มกราคม).ผู้ใหญ่วันนี้ ในสายตาของเด็กและเยาวชน. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2553, จาก <http://www.ryt9.com/s/abcp/52697>
- สุนน อมรวิวัฒน์.(2530). การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2533). สมบัติทิพย์ของการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนน อมรวิวัฒน์ (2535). สมบัติทิพย์ของการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2546). คิดเป็นตามนัยแห่งพุทธธรรม.พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ. เสริมสินพีรเพรส ซิสเท็ม.
- เสกสรรค์ ทองคำบรรจง.(2545). การศึกษาโครงสร้างทางจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีตามแนวพระพุทธศาสนา:การสร้างมโนทัศน์พื้นฐาน การวัดการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบเชิงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง. ปรินูญานินพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สวดี แย้มเกสร.(2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัจฉราพร บุญญพนิช.(2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษาระดับปีที่1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิญา โพรศรีทอง.(2536). *ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลผู้สูงอายุของพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิรดี โสภางค์.(2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อมรวิชัย นาคทรพรพ.(2540). *ความฝันของแผ่นดิน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตะวันออก.
- อ้อมเดือน สดมณี.(2536).*ผลของการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์ต่อจิตลักษณะและประสิทธิผลของครู*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด.(พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อ้อมเดือน สดมณีและคณะ.(2549).*ปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขใจที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา*. รายงานการวิจัยฉบับที่ 106. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข.(2544).*ปัจจัยทางจิตสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงเรียนอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ*. วิทยานิพนธ์ วท.บ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทุมพร สุราษฎร์.(2547). *ปัจจัยด้านจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุบล ภัศระ.(2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). บัณฑิตวิทยาลัย.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อำนาจ อยู่คำ.(2550-2551).*จิตวิญญาณของผู้บริหารในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษา*.วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 เดือนตุลาคม 2550-มกราคม 2551.

- Devore, J. and Peck, R. (1993). *Statistics: the exploration and analysis of data*. California: Wadsworth, Inc.: 870-877.
- Glickman, C.D.; & Ross – Grodeon, J. M. (1998). *Supervision of Instruction : a Developmental Approach*. 4 th. ed. Needham Heights : Ellyn & Bacon.
- Magnusson, D.; & Endler, N. S. (1977, April). *Personality at the Crossroad: Current Issues in Intersectional Psychology*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associated Publishers, 87(2): 50-53.
- Miller, B.F. & Keane, C.B. (1972). *Stress: Encyclopedia and dictionary of Medicine and Nursing*. New Jersey: Prentice-Hall
- Pajak, E. & Blaise, J. (1989). *The impact of teacher's personal lives on professional role enactment: A qualitative analysis*. American Educational Research Journal. (26) 2, 283-310.
- Robbins, S.P.; & Judge, T.A. (2007). *Organizational behavior*. 12th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Snyder, C.R. & Lopez, S.J. (2007). *Positive psychology: The scientific and practical exploration of human strengths*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Yamane, Taro.(1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.





ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**แบบสอบถามสำหรับครู**  
**ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร**  
**ของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี**

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนและครู ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างครอบคลุมทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมมากขึ้น ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามนี้ ตามที่เป็นจริง กรุณาตอบทุกข้อเพื่อจะสามารถนำข้อมูลที่ท่านให้ไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุด ข้อมูลที่ท่านให้ถือเป็นความลับ จะไม่มีการนำไปใช้ในกรณีอื่นใดนอกจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทราบว่าท่านต้องเสียสละเวลาและกำลังความคิดในการตอบครั้งนี้อย่างมาก ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือของท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย นางสาวรณธรรณ์ นาเมือง  
 หลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต  
 สาขาวิชา การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### ฉบับที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ ..... ปี
3. ปัจจุบันสอนที่โรงเรียน .....
4. ระดับการศึกษา  ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก
5. ท่านมีประสบการณ์การสอนมาแล้วทั้งหมด.....ปี

### ฉบับที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาขอความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

#### ด้านที่ 1 พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1. ฉันรับฟังอย่างตั้งใจเมื่อมีคนมาเล่าเรื่องไม่สบายใจให้ฟัง						
2. ฉันให้ความช่วยเหลือทุกคนด้วยความเต็มใจเสมอ						
3. ฉันมักปลอบใจและให้กำลังใจเมื่อนักเรียนหรือเพื่อนร่วมงานรู้สึกท้อแท้						
4. เมื่อเพื่อนครูได้รับรางวัลต่างๆ ฉันมักแสดงความยินดีและพุดจาส่งเสริมให้พัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น						
5. เมื่อนักเรียนมีเรื่องไม่สบายใจหรือมีปัญหาฉันพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ ให้คลายทุกข์ และสบายใจขึ้น						
6. ฉันยินดีและเต็มใจร่วมมือในการทำงานทั้งที่มีคำสั่งและไม่มีคำสั่งราชการก็ตาม						
7. ฉันปฏิบัติตนกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีอคติหรือลำเอียง						
8. ฉันปฏิบัติตนเป็นผู้มีจริยธรรมตามคุณธรรมของครู						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
9. ฉันมักตกใจตื่นเมื่อมีเพื่อนร่วมงานปฏิบัติตนผิดระเบียบสถานศึกษา						
10. ในการทำงานฉันจะแบ่งงานให้ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน						
11. ฉันแต่งกายสะอาด สุภาพ เรียบร้อยเหมาะกับกาลเทศะ						
12. เมื่อเห็นข้อมูลหรือข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานฉันจะบันทึกเก็บเพื่อพัฒนาตน						

## ด้านที่ 2 พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรการเสริมสร้างสัมพันธภาพ

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1. เมื่อมีนักเรียนข้อเคลือบแคลงสงสัย ฉันมักพูดชี้แจงให้เข้าใจในเรื่องนั้น						
2. ฉันสามารถชี้แจงเหตุผลให้นักเรียนเข้าใจได้ทั้งเรื่องการเรียนรู้และปัญหาส่วนตัว						
3. ฉันอธิบายเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้เข้าใจอย่างละเอียด						
4. ฉันมักจะให้คำแนะนำและว่ากล่าวตักเตือนแก่นักเรียนและเพื่อนร่วมงานด้วยเหตุและผล						
5. ฉันพูดกับทุกคน ด้วยคำพูดที่สุภาพ ไพเราะ						
6. ฉันเป็นที่ปรึกษาที่ดีของนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน						
7. ฉันใช้คำพูดจูงใจ ให้เห็นคุณค่าและความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ จนผู้ฟังเกิดความซาบซึ้งและยอมรับอยากลงมือกระทำหรือนำไปปฏิบัติ						
8. ฉันมักจะพูดจาสดชื่นแจ่มใสเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร						
9. ฉันพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา ปัญหาข้อเสนอนะ หรือข้อวิพากวิจารณ์ต่างๆ ด้วยความอดทน						



ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
10. ฉันสามารถอธิบายสิ่งที่ยากให้นักเรียนเข้าใจได้ง่าย						
11. ฉันอธิบายได้ตามลำดับ ไม่วกวน ทำให้นักเรียนเข้าใจได้ชัดเจน						
12. ฉันมักจะโกรธเมื่อนักเรียนคำนความเห็นของฉัน						

### ด้านที่ 3 พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1. ฉันสนับสนุนให้นักเรียนใช้เวลาว่างที่เป็นประโยชน์						
2. ฉันไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข เช่น สุรา ยาเสพติด การพนัน						
3. ฉันมักเสี่ยงโชคด้วยการซื้อหวยใต้ดิน						
4. เมื่อพบนักเรียนคนใดกำลังคิดหรือกำลังจะทำผิด ฉันจะรีบตักเตือนหรือป้องกันการเกิดปัญหาทันที						
5. หากพบนักเรียนคนใดกระทำผิดระเบียบของโรงเรียน ฉันจะรีบตักเตือนและแนะนำวิธีปฏิบัติตนที่ถูกต้องทันที						
6. ฉันมักสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมอันดีควบคู่กับการสอนทฤษฎีในแต่รายวิชา						
7. ฉันมักจะชวนเพื่อนไปงานเลี้ยงสังสรรค์หลังเลิกงาน						
8. ฉันมักจะกำจัดปัจจัยสาเหตุต่างๆที่ทำให้นักเรียนกระทำผิดระเบียบวินัยของโรงเรียน						
9. ฉันแนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ถูกต้องและหลากหลาย						

ฉบับที่ 3 แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1. ฉันมักทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้						
2. การวางแผนล่วงหน้าเป็นสิ่งที่ไม่ค่อยได้ประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามที่วางไว้						
3. การกระทำความดีทำได้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนจากผู้อื่น						
4. ถ้าฉันเห็นของที่ชอบได้แม้มีราคาแพงเท่าไรฉันก็จะตัดสินใจซื้อทันทีและยอมอดหลังจากนั้น						
5. สิ่งตอบแทนที่ดีที่สุดในการทำงานคือเงิน และ/หรือการได้เลื่อนขั้น						
6. ฉันคิดว่าไม่มีประโยชน์อะไรที่จะต้องไปวิตกกังวล หรือคิดถึงเรื่องเกี่ยวกับอนาคต						
7. ถ้าฉันต้องการสิ่งใดแล้วต้องรอคอยต่อสิ่งนั้นๆ ฉันจะเปลี่ยนเป้าหมายทันที						
8. วันใดที่มีงานมาก ฉันจะเตือนตนเองให้รีบทำงานให้เสร็จโดยเร็ว						
9. ฉันจะอดทนที่จะทำงานให้เสร็จตามเวลาแม้จะเหนื่อยหรือบางครั้งต้องเลิกงานช้ากว่าเวลาราชการ						
10. ถ้ามีเพื่อนหรือบุคคลอื่นเข้ามาคุยด้วย ฉันจะไม่สามารถถลงมือทำงานได้						
11. เมื่อมีคนมาทำให้ฉันโกรธหรือโมโห ฉันจะแสดงความไม่พอใจออกไปให้เขารู้ทันที						
12. ฉันพยายามใช้เงินอย่างประหยัด เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายตลอดเดือน						
13. ฉันจะระมัดระวังในการทำงานเป็นพิเศษเฉพาะเมื่อมีคนคอยสังเกตเท่านั้น						
14. ความพอใจของฉันเกิดจากการได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้อื่นเท่านั้น						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
15. ในการประชุม ถ้าฉันไม่เห็นด้วยกับการสนทนา ฉันจะคัดค้านทันทีไม่สนใจว่าขณะนั้นจะเป็นจังหวะที่เหมาะสมหรือไม่						

ฉบับที่ 4 แบบวัดอหิธาบท 4

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1. ฉันมีความสุขที่ได้สอนและทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร						
2. ถึงแม้จะได้รับตำแหน่งสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อื่น ฉันก็ยังพอใจจะทำงานสอนต่อไป						
3. ฉันชอบงานที่ทำอยู่						
4. ฉันพยายามหาหนทางและใช้ความคิดไตร่ตรองที่จะทำหน้าที่ในงานราชการครูให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้						
5. แม้จะพบอุปสรรคใดๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ ฉันก็จะไม่มีวันย่อท้อ						
6. ฉันไม่เคยปล่อยเวลาให้เสียไปโดยเปล่าประโยชน์ จะครุ่นคิดถึงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา						
7. ขณะทำงานฉันตระหนักถึงความสำคัญของงานนั้นเสมอ						
8. ฉันมีความแน่วแน่มั่นคงเพื่อบรรลุเป้าหมายของการทำงาน						
9. เมื่อพบข้อบกพร่องในการทำงาน ฉันจะพยายามหาทางแก้ไข ไม่ปล่อยปละละเลย						
10. ฉันชอบที่จะคิดปรับปรุงให้การทำงานที่ทำอยู่มีคุณภาพดียิ่งๆ ขึ้น						

## ฉบับที่ 5 แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
<b>แบบวัดการมีอุดมการณ์</b>						
1. ฉันตั้งเป้าหมายว่าจะเป็นครูที่ดี						
2. ฉันเชื่อว่าหน้าที่ของครูคือต้องสร้างคนดีแก่สังคม						
3. ฉันคาดหวังว่าครูต้องให้ความรักแก่นักเรียน						
4. ฉันเชื่อว่าคนที่เป็นครูต้องการให้นักเรียนพบกับความสุขในชีวิต						
5. ฉันคาดหวังให้ครูต้องสอนความเป็นมนุษย์แก่นักเรียน นอกจากการสอนเพียงแค่อ่านเรียน						
6. ฉันคาดหวังว่าครูต้องเห็นแก่ประโยชน์ที่เกิดกับนักเรียนมาเป็นอันดับแรก						
7. ฉันสำนึกในหน้าที่ของการเป็นครู						
8. ฉันยึดมั่นจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่						
9. ฉันไม่ขัดข้องหากนักเรียนขออนุญาตจัดกิจกรรมที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม						
10. ฉันเลือกใช้คำพูดและการกระทำที่ไม่ซ้ำเติมนักเรียนเมื่อเขาผิดพลาด						
11. หากนักเรียนทำผิด ฉันพร้อมให้อภัย						
12. ฉันเต็มใจทุ่มเทความสามารถที่ฉันมีเพื่อให้นักเรียนเรียนรู้สิ่งที่ดีที่สุดสำหรับเขา						
13. ฉันให้ความสนใจเฉพาะนักเรียนที่มีความสามารถเท่านั้น						
14. ฉันใช้เวลาแก่นักเรียนได้เพียงช่วงเวลาสอนเท่านั้น						
15. ฉันจะไม่ฟังคำแก้ตัวใด ๆ จากนักเรียนที่ทำผิด						
<b>แบบวัดการเข้าถึงเข้าใจตัวเอง</b>						
16. เมื่อนักเรียนทำให้ฉันรู้สึกโกรธหรือโมโห ฉันมีสติรับรู้ถึงความรู้สึกนั้น						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
17. เมื่อมีเหตุการณ์ที่กระทบกระเทือนใจ ฉันรู้สึกถึงความเศร้าที่เกิดขึ้นกับตนเองได้						
18. เวลาที่ฉันทำให้นักเรียนมีความสุข ฉันรู้สึกได้ถึงความสุขที่เกิดขึ้นในใจฉัน						
19. เวลาที่ฉันเห็นนักเรียนประสบความสำเร็จ ฉันสัมผัสได้ถึงความยินดีที่เกิดขึ้นภายในใจ						
20. แม้ว่าฉันจะรู้สึกโกรธเพื่อนร่วมงานมากเพียงใด แต่ฉันก็สามารถที่จะระงับอารมณ์โกรธไม่ให้แสดงออกมาได้						
21. ฉันพยายามระงับอารมณ์โกรธในขณะที่ยอมรับสั่งสอนนักเรียนที่ทำความผิด						
22. ฉันมักจะคิดทบทวนความทุกข์และสุขในชีวิตของตนเอง						
23. ในยามที่ฉันรู้สึกท้อแท้ ฉันคิดทบทวนการกระทำของตนเองเพื่อเติมกำลังใจให้ตัวเอง						
24. ฉันหมั่นฝึกทบทวนพฤติกรรมของตนเองเพื่อประเมินความดีและความไม่ดีของคนที่มาต่อผู้อื่น						
25. หลังจากสอนหนังสือนักเรียน ฉันมักจะคิดทบทวนการกระทำของตนเองว่าเราได้สร้างความกดดันแก่เด็กบ้างไหม						
<b>แบบวัดการเข้าถึงเข้าใจผู้อื่น</b>						
26. เมื่อรู้ว่านักเรียนได้รับความผิดหวัง ฉันรู้สึกเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกนั้นของนักเรียน						
27. ในการอบรมสั่งสอนนักเรียน ฉันจะคิดก่อนว่าหากฉันเป็นนักเรียนแล้วถูกปฏิบัติแบบนี้ ฉันจะรู้สึกอย่างไร						
28. ในการแก้ปัญหาให้แก่นักเรียน ฉันจะคิดถึงความรู้สึกของนักเรียนด้วย						
29. ฉันเข้าใจถึงการเรียนรู้ของนักเรียนว่าได้รับผลมาจากอารมณ์ของครู						
30. ฉันเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกมาว่าได้รับผลมาจากอารมณ์ของครู						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
31. ในการช่วยเหลือนักเรียนที่มีฐานะยากจน ฉันจะระมัดระวังไม่ให้นักเรียนรู้สึกว่าคุณตนเองด้อยกว่าเพื่อน ๆ						
32. ฉันเข้าใจดีถึงความคิด ความรู้สึกและความต้องการที่จะกระทำพฤติกรรมเช่นนั้นในนักเรียนที่มีปัญหา						
33. ฉันเข้าใจสภาพปัญหาของนักเรียนในชั้นเรียนที่ฉันดูแลอย่างชัดเจน						
34. ฉันรู้จักนักเรียนในห้องเรียนของฉันทุกคนทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน						
35. เมื่อเพื่อนครูต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนที่ฉันดูแล ฉันสามารถบอกเล่าได้ทุกเรื่อง						
36. ฉันเข้าใจถึงความคิดเห็นหรือมุมมองของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน						
37. ในการทำงาน ฉันจะวิเคราะห์และแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงความต้องการของทุกฝ่าย						
38. แม้ว่าเพื่อนร่วมงานจะไม่ได้พูดถึงปัญหาของเขาแต่ฉันก็พอที่จะรับรู้ได้						
39. ในการมอบหมายหรือแบ่งงานให้แก่เพื่อนร่วมงานทำ ฉันจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถของเขาด้วย						
<b>แบบวัดความศรัทธาในความจริงที่เหนือธรรมชาติ</b>						
40. ฉันเชื่อว่าความดีจะต้องทำสะสมไปเรื่อย ๆ						
41. ฉันเชื่อว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่สร้างบุญกุศล						
42. ฉันเชื่อว่าการเป็นครูที่ดีจะเป็นการสร้างบุญ						
43. ฉันเชื่อว่าการทำหน้าที่ครูอย่างเต็มที่จะเป็นการได้ตอบแทนบุญคุณให้แก่แผ่นดิน						
44. ฉันเชื่อในคำสอนของศาสนา						
45. ฉันเชื่อว่าพลังแห่งการทำดีจะช่วยให้สามารถผ่านพ้นจากอุปสรรคไปได้						
46. ฉันเชื่อว่าคำพูดของพ่อแม่มีพลังส่งผลต่อลูก						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
47. ฉันเชื่อว่าพลังของการทำความดีจะทำให้ชีวิตพบเจอแต่ความสุข						
48. ฉันเชื่อว่าพลังจิตที่ดีสามารถส่งพลังนั้นไปยังผู้อื่นได้						
49. ฉันเชื่อว่ากุศลจากการช่วยผู้อื่นจะทำให้ชีวิตของตนเองดีขึ้น						
50. การรู้จักให้อภัยจะทำให้ชีวิตมีความสุข						
51. ฉันเชื่อว่าการสร้างเด็กให้มีความรู้เป็นการทำบุญ						
52. ฉันเชื่อว่าความรู้จักพอจะทำให้ชีวิตมีความสุข						
53. ฉันทำบุญด้วยการดูแลสั่งสอนนักเรียนให้ดีที่สุด						
<b>แบบวัดการเข้าถึงคุณค่าของจิต(มิใช่วัตถุ)</b>						
54. ฉันเชื่อว่า รอยยิ้มและความสุขของนักเรียน คือ รางวัลที่ยิ่งใหญ่สำหรับฉัน						
55.เงินมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของฉันมากกว่าสิ่งอื่นใด						
56.ฉันไม่ชอบการทำงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน						
57.ฉันจะไม่สอนนักเรียนเกินเวลาที่โรงเรียนกำหนด						
58.ฉันมักจะหารายได้เพิ่มเติมด้วยการสอนพิเศษ						

**ฉบับที่ 6 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม**

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1.เมื่อฉันมีปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชาฉันจะให้ข้อเสนอแนะที่ดีเสมอ						
2. ผู้บังคับบัญชามักพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็นจากฉัน						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาปล่อยให้ฉัน เมื่อฉันมีความกังวลใจเกี่ยวกับการทำงาน						
4. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำฉันคล้ายกังวลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงาน						
5. ฉันได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา						
6. ผู้บังคับบัญชามักจะพูดให้กำลังใจในการทำงานแก่ฉัน						
7. เมื่อฉันมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะพูดให้กำลังใจฉัน						
8. ฉันไม่สามารถปรับทุกข์กับเพื่อนร่วมงานได้						
9. ในเวลาที่ฉันมีเรื่องคับขันในครอบครัว เพื่อนร่วมงานของฉันจะปลอบใจฉัน						
10. ฉันได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี						
11. เมื่อฉันดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน นักเรียนจะตั้งใจเรียนและมีส่วนร่วม						
12. นักเรียนจะแสดงความห่วงใยฉัน เมื่อฉันต้องทำงานอย่างหนัก						
13. ฉันมักไม่ค่อยได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากนักเรียน						
14. ฉันจะได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีจากชุมชน						
15. เมื่อฉันทำการสิ่งใดที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ชุมชนจะให้การสนับสนุนฉันอย่างเต็มที่						
16. เมื่อฉันมีปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ชุมชนจะช่วยเหลือฉันเสมอ						
17. ฉันมักจะได้รับคำแนะนำที่ดีเสมอจากชุมชนในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ						
18. ชุมชนมักจะพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็นกับฉันเสมอ						



## ฉบับที่ 7 แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคม

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1. ในการทำงาน ฉันได้เรียนรู้จากคำแนะนำของหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระ และผู้บริหาร						
2. เมื่อมีงานโครงการใหญ่ ๆ โรงเรียนจะจัดให้มีการประชุมชี้แจงก่อนทำงานเสมอ						
3. ฉันได้รับคำแนะนำหรือชี้แนะจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมหรือโครงการ						
4. โรงเรียนของฉันสนับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรมหาความรู้ต่างๆ เสมอ						
5. หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระ และ/หรือผู้บริหารโรงเรียนไม่เคยให้คำแนะนำในการทำงานแก่ฉันเลย						
6. เมื่อฉันได้รับมอบหมายงานใหม่ ฉันสามารถสอบถามผู้ที่เคยทำได้						
7. เพื่อนร่วมงานสามารถเสนอแนะการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานให้แก่ฉันได้						
8. หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระ และ/หรือผู้บริหารโรงเรียน มักจะช่วยฉันทำงาน ทำให้การทำงานของฉันราบรื่น						
9. หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระ และ/หรือผู้บริหารโรงเรียน ให้คำอธิบายแก่ฉัน ก่อนมอบหมายงานเสมอ						
10. เพื่อนร่วมงานเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานของฉัน						
11. ฉันรู้ขั้นตอนในการจัดทำโครงการ แผนการจัดการเรียนการสอน ได้เพราะทำตามแบบอย่างเพื่อนร่วมงาน						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1. ฉันเห็นว่าการเป็นมิตรที่ดีมีประโยชน์ในการทำงานและการสอน						
2. ฉันยินดีในทุกครั้งที่ได้นำสิ่งที่ตั้งถามให้กับนักเรียน						
3. การทำงานอย่างมีกัลยาณมิตรทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ						
4. ฉันพร้อมที่จะช่วยเหลือและรู้สึกเห็นใจเมื่อผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน						
5. ฉันรู้สึกดีทุกครั้งเมื่อนักเรียนเอาคำพูดหรือการกระทำของฉันไปเป็นแบบอย่างจนประสบความสำเร็จในการเรียน						
6. ฉันเชื่อว่าการมีพื้นฐานแห่งการปฏิบัติที่เป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนจะทำให้ฉันประสบความสำเร็จในการสอน						
7. ฉันรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร						
8. การเป็นครูผู้เป็นกัลยาณมิตรทำให้ฉันภูมิใจในความเป็นครู						
9. การกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์เป็นเรื่องยากเกินกว่าครูในยุคปัจจุบันจะปฏิบัติได้						
10. ฉันเห็นว่าเมื่อพบเห็นนักเรียนที่ประพฤติผิดไม่ว่าสถานที่ใดก็ตามควรหาโอกาสตักเตือนแก้ไขในทันที						
11. ฉันมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับทุกคน						
12. ฉันเชื่อว่าการเป็นกัลยาณมิตรของฉันสามารถสร้างสังคมให้มีความสุขได้						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1.งานล้นมือ						
2.ไม่ค่อยมีงานให้ทำ						
3.งานเร่งด่วนเสมอ						
4.งานยุ่งยาก-สำเร็จยาก						
5.งานต่อเนื่องไม่มีจุดจบหรือจุดสำเร็จ						
6.ทำงานไม่สำเร็จหรือไม่สำเร็จตามที่ต้องการ						
7.รายได้ไม่เหมาะสมกับงาน						
8.โอกาสก้าวหน้าจำกัด						
9.ขัดแย้งกับผู้บริหารสถานศึกษา						
10.ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สนใจว่าใครทำงานดีหรือไม่ดี ใดๆ						
11.ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยุติธรรม						
12.ผู้บริหารสถานศึกษาเรียกหาแต่ฉัน						
13.ขาดเครื่องมืออุปกรณ์และสื่อการสอนที่จำเป็นหลายอย่าง						
14.ที่ทำงานคับแคบและไม่สะอาด						
15.สถานที่ทำงานไม่ปลอดภัย						
16.ตนเองขาดความรู้จริงในงาน						
17.ตนเองไม่มีอำนาจที่แท้จริงตามตำแหน่ง						
18.รุ่นน้องไม่เกรงใจ ไม่นับถือ						
19.ต้องรับผิดชอบมากมาย						
20.เพื่อนร่วมงานไม่มีความรับผิดชอบ						
21.ขาดความสามัคคีในกลุ่มบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน						
22.เพื่อนร่วมงานขาดความรู้ความสามารถในงาน						
23.ต้องเอางานกลับไปทำที่บ้าน						
24.ไม่ค่อยมีเวลาให้ครอบครัว						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
25.ต้องเดินทางบ่อย						

ขอขอบพระคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม





ภาคผนวก ข  
ตารางแสดงค่าสถิติต่าง ๆ

ตาราง 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของตัวแปรที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างโดยรวม

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร	1.000	.89**	.85**	.73**	.40**	.69**	.65**	.37**	.34**	.48**	.20**
2. - ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา			.62**	.43**	.16**	.56**	.48**	.34**	.26**	.35**	.09*
3. - ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ				.59**	.38**	.65**	.62**	.38**	.39**	.43**	.19**
4.- ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี					.62**	.54**	.58**	.16**	.23**	.46**	.30**
5. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน						.33**	.48**	.01	.19**	.35**	.48**
6. อิทธิบาท 4							.68**	.36**	.41**	.55**	.24**
7.จิตวิญญาณความเป็นครู								.28**	.38**	.64**	.24**
8. การสนับสนุนทางสังคม									.60**	.30**	.13**
9.การถ่ายทอดทางสังคม										.50**	.34**
10.เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร											.24**
11.ความเครียดในการทำงาน											

\*\* มีนัยสำคัญที่ .01

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น  
 กัลยาณมิตร ด้านรวม ของข้าราชการครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต  
 และควบคุมตนเองแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ (F)		ก x ข	% ทำนาย
		(ก) การ สนับสนุน ทางสังคม	(ข) ลักษณะมุ่ง อนาคตและ ควบคุมตนเอง		
กลุ่มรวม	470	79.910*	106.686*	<1	29.3
เพศชาย	142	47.946*	33.228*	<1	38.6
เพศหญิง	328	42.097*	67.397*	<1	25.9
ปริญญาตรี	349	71.853*	76.591*	<1	30.5
สูงกว่าปริญญาตรี	121	9.256*	33.018*	1.668	27.8
ประสบการณ์ในการสอนน้อย	273	32.027*	64.045*	<1	27.1
ประสบการณ์ในการสอนมาก	197	51.583*	36.264*	<1	32.9
โรงเรียนทั่วไป	224	18.739*	44.731*	<1	21.1
โรงเรียนวิถิพุทธ	246	64.126*	40.552*	2.807	34.8

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น  
 กัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครูได้รับการสนับสนุนทางสังคม  
 และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ (F)		ก x ข	% ทำนาย
		(ก) การ สนับสนุน ทางสังคม	(ข) ลักษณะมุ่ง อนาคตและ ควบคุมตน		
กลุ่มรวม	470	81.680*	21.421*	3.052	18.5
เพศชาย	142	34.601*	11.141*	2.277	26.6
เพศหญิง	328	51.513*	9.177*	1.212	16.1
ปริญญาตรี	349	76.523*	16.875*	3.926*	21.7
สูงกว่าปริญญาตรี	121	9.109*	4.751*	<1	11.4
ประสบการณ์ในการสอนน้อย	273	23.246*	13.436*	13.606	13.1
ประสบการณ์ในการสอนมาก	197	69.803*	7.297*	1.165	29.5
โรงเรียนทั่วไป	224	35.653*	8.084*	<1	16.1
โรงเรียนวิถีพุทธ	246	45.474*	8.278*	4.939*	20.8

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้าน  
 การทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคตและ  
 ควบคุมตนในข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี



การสนับสนุน ทางสังคม	ลักษณะมุ่ง อนาคตและ ควบคุมตน	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	21 (80.22)	12 (76.00)	11 (70.46)
สูง	สูง	103	22	82.16	1.93	6.16*	11.69*
สูง	ต่ำ	86	21	80.22		4.22*	9.76*
ต่ำ	สูง	84	12	76.00			5.54*
ต่ำ	ต่ำ	76	11	70.46			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนในข้าราชการครูในโรงเรียนวิถีพุทธ

การสนับสนุน ทางสังคม	ลักษณะมุ่ง อนาคตและ ควบคุมตน	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	21 (81.64)	12 (76.05)	11 (70.06)
สูง	สูง	97	22	82.48	0.85	5.84*	12.43*
สูง	ต่ำ	36	21	81.64		4.99*	11.58*
ต่ำ	สูง	62	12	76.65			6.59*
ต่ำ	ต่ำ	51	11	70.06			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ ของข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ (F)
-------	---------	------------

		(ก) การ สนับสนุน ทางสังคม	(ข) ลักษณะมุ่ง อนาคตและ ควบคุมตน	ก x ข	% ทำนาย
กลุ่มรวม	470	62.296*	97.558*	<1	26.4
เพศชาย	142	45.178*	28.675*	2.153	37.5
เพศหญิง	328	27.060*	65.334*	<1	22.8
ปริญญาตรี	349	67.983*	67.312*	<1	29.1
สูงกว่าปริญญาตรี	121	2.378*	35.695*	1.919	25.4
ประสบการณ์ในการสอนน้อย	273	30.534*	56.305*	<1	25.9
ประสบการณ์ในการสอนมาก	197	34.777*	34.935*	1.405	27.8
โรงเรียนทั่วไป	224	11.053*	26.875*	<1	13.7
โรงเรียนวิถิพุทธ	246	54.515*	52.296*	<1	35.8

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น  
กัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและ  
ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ (F)			
		(ก) การ สนับสนุน ทางสังคม	(ข) ลักษณะมุ่ง อนาคตและ ควบคุมตน	ก x ข	% ทำนาย
กลุ่มรวม	470	7.727*	218.510*	<1	33.5
เพศชาย	142	21.117*	54.578*	2.681	39.0
เพศหญิง	328	<1	158.651*	<1	33.2
ปริญญาตรี	349	4.920*	162.795*	3.969*	34.1
สูงกว่าปริญญาตรี	121	2.879	66.751*	6.950**	38.7
ประสบการณ์ในการสอนน้อย	273	8.915*	140.549*	<1	36.6

ประสบการณ์ในการสอนมาก	197	1.228	68.619*	1.197	27.6
โรงเรียนทั่วไป	224	<1	112.991*	<1	34.7
โรงเรียนวิถึพุทธ	246	25.238*	71.396*	<1	33.3

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้าน การป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ในข้าราชการครูที่จบการศึกษาปริญญาตรี

การสนับสนุนทางสังคม	ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (46.31)	21 (41.64)	11 (41.54)
สูง	สูง	103	22	48.17	1.87*	6.54*	6.64*
ต่ำ	สูง	84	12	46.31		4.67*	4.77*
สูง	ต่ำ	86	21	41.64			0.10
ต่ำ	ต่ำ	76	11	41.54			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้าน การป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในข้าราชการครูที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

การสนับสนุนทางสังคม	ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (47.80)	21 (44.27)	11 (41.54)
ต่ำ	สูง	25	12	48.40	0.60	4.13*	6.86*
สูง	สูง	40	22	47.80		3.53*	6.26*

สูง	ต่ำ	30	21	44.27	2.73*
ต่ำ	ต่ำ	26	11	41.54	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น  
กัลยาณมิตร ด้านรวมของข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคม และ อิทธิบาท 4  
แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ (F)		ก x ข	% ทำน าย
		(ก) การ สนับสนุน ทางสังคม	(ข) อิทธิบาท 4		
กลุ่มรวม	470	33.168*	206.298*	5.157*	39.7
เพศชาย	142	7.378*	94.621*	4.079*	54.8
เพศหญิง	328	25.571*	122.440*	1.245	35.0
ปริญญาตรี	349	27.380*	144.887*	3.209	40.3
สูงกว่าปริญญาตรี	121	4.117*	59.302*	<1	38.6
ประสบการณ์ในการสอนน้อย	273	6.815*	110.936*	7.561**	36.1
ประสบการณ์ในการสอนมาก	197	40.409*	109.559*	<1	49.1
โรงเรียนทั่วไป	224	4.981*	104.044*	1.644	35.7
โรงเรียนวิถึพุทธ	246	36.104*	74.917*	8.742**	42.8

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านรวม ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและอิทธิบาท 4 ในข้าราชการครู

การสนับสนุน ทางสังคม	อิทธิบาท 4	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (190.47)	21 (179.50)	11 (169.26)
สูง	สูง	145	22	194.92	4.45*	15.42*	25.66*
ต่ำ	สูง	66	12	190.47		10.97*	21.21*
สูง	ต่ำ	114	21	179.50			10.24*
ต่ำ	ต่ำ	145	11	169.26			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านรวม ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและอิทธิบาท 4 ในข้าราชการครูเพศชาย

การสนับสนุน ทางสังคม	อิทธิบาท 4	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (191.42)	21 (173.83)	11 (161.96)
สูง	สูง	55	22	193.16	1.75	19.33*	31.21*
ต่ำ	สูง	12	12	191.42		17.58*	29.46*
สูง	ต่ำ	30	21	173.83			11.88*
ต่ำ	ต่ำ	45	11	161.96			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านรวม ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและอิทธิบาท 4 ในข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย

การสนับสนุนทางสังคม	อิทธิบาท 4	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (191.46)	21 (177.96)	11 (168.66)
ต่ำ	สูง	33	12	191.70	0.24	13.74*	23.04*
สูง	สูง	90	22	191.46		13.50*	22.80*
สูง	ต่ำ	68	21	177.96			9.30*
ต่ำ	ต่ำ	82	11	168.66			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านรวม ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและอิทธิบาท 4 ในข้าราชการครูในโรงเรียนวิถีพุทธ

การสนับสนุนทางสังคม	อิทธิบาท 4	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (190.05)	21 (184.94)	11 (167.64)
สูง	สูง	98	22	195.94	5.89	11.00*	28.29*
ต่ำ	สูง	40	12	190.05		5.11	22.41*
สูง	ต่ำ	35	21	184.94			17.30*
ต่ำ	ต่ำ	73	11	167.64			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น  
 กัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหาของข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทาง  
 สังคม และ อิทธิบาท 4 แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ (F)		ก x ข	% ทำนาย
		(ก) การ สนับสนุน ทางสังคม	(ข) อิทธิบาท 4		
กลุ่มรวม	470	42.529*	99.222*	9.019**	29.7
เพศชาย	142	5.540*	65.895*	5.416*	46.1
เพศหญิง	328	36.317*	49.186*	3.914*	25.2
ปริญญาตรี	349	35.673*	71.832*	5.372*	31.5
สูงกว่าปริญญาตรี	121	6.133*	27.959*	2.281	26.3
ประสบการณ์ในการสอนน้อย	273	6.852*	44.732*	11.221**	22.1
ประสบการณ์ในการสอนมาก	197	59.637*	71.709*	<1	46.4
โรงเรียนทั่วไป	224	22.291*	43.279*	<1	27.4
โรงเรียนวิถีสอน	246	21.991*	45.602*	9.543**	31.8

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
 ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและอิทธิบาท 4

## ในข้าราชการครู

การสนับสนุน	อิทธิบาท 4	จำนวน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12	21	11
ทางสังคม		คน			(80.71)	(78.04)	(70.66)
สูง	สูง	145	22	83.44	2.73	5.40*	12.79*
ต่ำ	สูง	66	12	80.71		2.67	10.06*
สูง	ต่ำ	114	21	78.04			7.39*
ต่ำ	ต่ำ	145	11	70.66			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและอิทธิบาท 4  
ในข้าราชการครูเพศชาย

การสนับสนุน	อิทธิบาท 4	จำนวน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12	21	11
ทางสังคม		คน			(82.42)	(74.17)	(67.47)
สูง	สูง	55	22	82.45	0.04	8.29*	14.99*
ต่ำ	สูง	12	12	82.42		8.25*	14.95*
สูง	ต่ำ	30	21	74.17			6.70*
ต่ำ	ต่ำ	45	11	67.47			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและอิทธิบาท 4  
ในข้าราชการครูเพศหญิง



การสนับสนุน ทางสังคม	อิทธิบาท 4	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (80.33)	21 (79.43)	11 (72.09)
สูง	สูง	90	22	84.04	3.71*	4.62*	11.95*
ต่ำ	สูง	54	12	80.33		0.90	8.24*
สูง	ต่ำ	84	21	79.43			7.34*
ต่ำ	ต่ำ	100	11	72.09			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหา ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและอิทธิบาท 4  
ในข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

การสนับสนุน ทางสังคม	อิทธิบาท 4	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (80.73)	21 (78.44)	11 (70.83)
สูง	สูง	95	22	84.08	3.35*	5.65*	13.25*
ต่ำ	สูง	41	12	80.73		2.30	9.90*
สูง	ต่ำ	94	21	78.44			7.60*
ต่ำ	ต่ำ	119	11	70.83			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและอิทธิบาท 4  
ในข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย

การสนับสนุน ทางสังคม	อิทธิบาท 4	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (81.50)	21 (77.84)	11 (71.29)
สูง	สูง	33	12	82.30	0.80	4.46	11.01*
ต่ำ	สูง	90	22	81.50		3.66	10.21*
สูง	ต่ำ	68	21	77.84			6.55*
ต่ำ	ต่ำ	82	11	71.29			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ตามระดับการสนับสนุนทางสังคมและอิทธิบาท 4  
ในข้าราชการครูในโรงเรียนวิถีพุทธ

การสนับสนุน ทางสังคม	อิทธิบาท 4	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (81.48)	21 (78.94)	11 (69.40)
-------------------------	------------	-------------	------	-----------	---------------	---------------	---------------

สูง	สูง	98	22	83.44	1.96	4.50	14.04*
ต่ำ	สูง	40	12	81.48		2.53	12.08*
สูง	ต่ำ	35	21	78.94			9.55*
ต่ำ	ต่ำ	73	11	69.40			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ ของข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคม และ  
อิทธิบาท 4 แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ (F)		ก x ข	% ทำนาย
		(ก) การ สนับสนุน ทางสังคม	(ข) อิทธิบาท 4		
กลุ่มรวม	470	25.142*	201.141*	<1	38.0
เพศชาย	142	6.640*	78.435*	2.511	50.4
เพศหญิง	328	15.515*	121.761*	<1	32.8
ปริญญาตรี	349	30.810*	142.386*	<1	40.4
สูงกว่าปริญญาตรี	121	<1	54.691*	<1	33.6
ประสบการณ์ในการสอนน้อย	273	6.764*	128.502*	<1	39.0
ประสบการณ์ในการสอนมาก	197	22.316*	76.850*	<1	38.7
โรงเรียนทั่วไป	224	2.588	107.007*	<1	35.3
โรงเรียนวิถีพุทธ	246	30.313*	69.106*	1.930	39.5

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น

กัลยาณมิตร ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ของข้าราชการครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคม และ  
อิทธิบาท 4 แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ (F)		ก x ข	% ทำนาย
		(ก) การ สนับสนุน ทางสังคม	(ข) อิทธิบาท 4		
กลุ่มรวม	470	<1	109.711*	<1	20.6
เพศชาย	142	1.748	31.716*	<1	28.2
เพศหญิง	328	<1	76.040*	<1	19.6
ปริญญาตรี	349	<1	87.129*	<1	21.4
สูงกว่าปริญญาตรี	121	<1	18.969*	<1	16.2
ประสบการณ์ในการสอนน้อย	273	<1	68.972*	1.166	22.8
ประสบการณ์ในการสอนมาก	197	<1	45.507*	<1	20.6
โรงเรียนทั่วไป	224	8.599*	56.874*	1.809	21.5
โรงเรียนวิถึพุทธ	246	16.270*	29.048*	3.188	23.4

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ควบคุมตน							
สูง	ต่ำ	28	21	59.54	0.25	4.27	15.76*
สูง	สูง	60	22	59.28		4.02	15.51*
ต่ำ	สูง	15	12	55.27			11.49*
ต่ำ	ต่ำ	45	11	43.78			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านรวมตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูเพศหญิง

การถ่ายทอดทางสังคม	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12	21	11
					(187.94)	(186.70)	(172.49)
สูง	สูง	99	22	191.37	3.43	4.67	18.88*
ต่ำ	สูง	87	12	187.94		1.24	15.45*
สูง	ต่ำ	44	21	186.70			14.21*
ต่ำ	ต่ำ	98	11	172.49			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านรวมตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

การถ่ายทอดทางสังคม	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12	21	11
					(185.44)	(183.18)	(170.71)

สูง	สูง	108	22	190.56	5.12	7.38*	19.86*
ต่ำ	สูง	79	12	185.44		2.26	14.74*
สูง	ต่ำ	50	21	183.18			12.47*
ต่ำ	ต่ำ	112	11	170.71			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านรวมตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองในข้าราชการครูสำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

การถ่ายทอดทางสังคม	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (189.82)	21 (184.83)	11 (170.88)
สูง	สูง	37	22	192.22	2.39	7.38	21.34*
ต่ำ	สูง	28	12	189.82		4.99	18.95*
สูง	ต่ำ	24	21	184.83			13.96*
ต่ำ	ต่ำ	32	11	170.88			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านรวม

ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองในข้าราชการครูที่มีอายุ  
ราชการน้อย

การถ่ายทอด ทางสังคม	ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตนเอง	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (186.67)	21 (182.09)	11 (171.06)
สูง	สูง	74	22	190.01	3.35	7.92*	18.95*
ต่ำ	สูง	57	12	186.67		4.58	15.60*
สูง	ต่ำ	45	21	182.09			11.03*
ต่ำ	ต่ำ	97	11	171.06			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านรวม  
ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองในข้าราชการครูอายุ  
ราชการมาก

การถ่ายทอด ทางสังคม	ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตนเอง	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (186.50)	21 (186.24)	11 (170.09)
สูง	สูง	71	22	192.00	5.50	5.76	21.91*
ต่ำ	สูง	50	12	186.50		0.26	16.41*
สูง	ต่ำ	29	21	186.24			16.16*



ต่ำ	ต่ำ	47	11	170.09
-----	-----	----	----	--------

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านรวมตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในข้าราชการครูโรงเรียนวิถีพุทธ

การถ่ายทอดทางสังคม	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (188.55)	21 (185.38)	11 (166.13)
สูง	สูง	93	22	192.12	3.57	6.73	25.99*
ต่ำ	สูง	66	12	188.55		3.16	22.42*
สูง	ต่ำ	39	21	185.38			19.26*
ต่ำ	ต่ำ	48	11	166.13			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมและ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ (F)
-------	---------	------------

		(ก) การ ถ่ายทอด ทางสังคม	(ข) ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน	ก x ข	% ทำนาย
กลุ่มรวม	470	17.020*	9.972*	8.018*	8.5
เพศชาย	142	4.845*	5.068*	<1	9.7
เพศหญิง	328	29.943*	2.599	9.617*	8.8
ปริญญาตรี	349	13.706*	5.751*	4.546*	8.2
สูงกว่าปริญญาตรี	121	3.248	4.508*	3.804	9.5
อายุราชการน้อย	273	6.228*	6.077*	4.063*	7.6
อายุราชการมาก	197	11.818*	4.068*	4.617*	10.2
โรงเรียนทั่วไป	224	3.980*	1.297	<1	3.2
โรงเรียนวิถิพุทธ	246	18.989*	12.710*	13.399***	14.8

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 48 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-  
ควบคุมตนในข้าราชการครู

การถ่ายทอด ทางสังคม	ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	21 (79.77)	12 (78.93)	11 (73.69)
สูง	สูง	145	22	80.06	0.28	1.13	6.36*
สูง	ต่ำ	74	21	79.77		0.85	6.08*
ต่ำ	สูง	107	12	78.93			5.23*
ต่ำ	ต่ำ	144	11	73.69			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-  
ควบคุมตนในข้าราชการครูเพศหญิง

การถ่ายทอด ทางสังคม	ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (80.40)	12 (79.45)	11 (74.54)
สูง	ต่ำ	44	21	81.95	1.55	2.51	7.41*
สูง	สูง	99	22	80.40		0.96	5.86*
ต่ำ	สูง	87	12	79.45			4.91*
ต่ำ	ต่ำ	98	11	74.54			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-  
ควบคุมตนในข้าราชการครูสำเร็จการศึกษาปริญญาตรี

การถ่ายทอด ทางสังคม	ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	21 (79.80)	12 (78.46)	11 (73.79)
สูง	สูง	108	22	80.07	0.27	1.62	6.29*
สูง	ต่ำ	50	21	79.80		1.34	6.01*
ต่ำ	สูง	79	12	78.46			4.67*
ต่ำ	ต่ำ	112	11	73.79			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-  
ควบคุมตนในข้าราชการครูอายุราชการน้อย

การถ่ายทอด ทางสังคม	ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	21 (79.33)	12 (79.30)	11 (74.13)
สูง	สูง	74	22	79.85	0.52	0.55	5.72*
สูง	ต่ำ	45	21	79.33		0.04	5.20*
ต่ำ	สูง	57	12	79.30			5.16*
ต่ำ	ต่ำ	97	11	74.13			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 52 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-  
ควบคุมตนในข้าราชการครูอายุราชการมาก

การถ่ายทอด ทางสังคม	ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (80.27)	12 (78.50)	11 (72.79)
สูง	ต่ำ	29	21	80.45	0.18	1.95	7.66*
สูง	สูง	71	22	80.27		1.77	7.48*
ต่ำ	สูง	50	12	78.50			5.71*
ต่ำ	ต่ำ	47	11	72.79			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 53 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านการทำตนให้เป็นมิตรน่าคบหา ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-  
ควบคุมตนในข้าราชการครูโรงเรียนวิถียุทธ

การถ่ายทอด ทางสังคม	ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (80.59)	12 (79.67)	11 (70.08)
สูง	ต่ำ	39	21	80.72	0.13	1.05	10.63*
สูง	สูง	93	22	80.59		0.92	10.51*
ต่ำ	สูง	66	12	79.67			9.58*
ต่ำ	ต่ำ	48	11	70.08			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น  
กัลยาณมิตรด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ ของข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคม  
และ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ (F)
-------	---------	------------

		(ก) การ ถ่ายทอด ทางสังคม	(ข) ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน	ก x ข	% ทำนาย
กลุ่มรวม	470	41.656*	64.885*	1.238	23.4
เพศชาย	142	18.023*	15.376*	<1	26.3
เพศหญิง	328	26.635*	41.824*	3.432	22.8
ปริญญาตรี	349	28.395*	37.240*	<1	21.2
สูงกว่าปริญญาตรี	121	13.514*	31.600*	<1	30.8
อายุราชการน้อย	273	16.780*	40.592*	<1	22.3
อายุราชการมาก	197	26.087*	24.302*	1.676	24.9
โรงเรียนทั่วไป	224	17.116*	12.759*	1.152	15.9
โรงเรียนวิถิพุทธ	246	33.430*	59.966*	9.143**	30.8

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 55 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพ ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-  
ควบคุมตนในข้าราชการครูโรงเรียนวิถิพุทธ

การถ่ายทอด ทางสังคม	ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (61.68)	21 (60.38)	11 (54.56)
สูง	สูง	93	22	63.51	1.82	3.12*	8.94*
ต่ำ	สูง	66	12	61.68		1.30	7.12*
สูง	ต่ำ	39	21	60.38			5.82*
ต่ำ	ต่ำ	48	11	54.56			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 56 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น  
 กัลยาณมิตรด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ของข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมและ  
 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ (F)		ก x ข	% ทำนาย
		(ก) การ ถ่ายทอด ทางสังคม	(ข) ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน		
กลุ่มรวม	470	29.475*	178.877*	11.954**	37.3
เพศชาย	142	18.408*	42.600*	2.937	39.2
เพศหญิง	328	17.279*	123.387*	6.942*	37.0
ปริญญาตรี	349	18.181*	125.333*	4.112*	36.1
สูงกว่าปริญญาตรี	121	10.598*	61.058*	11.374**	43.6
อายุราชการน้อย	273	14.683*	112.845*	6.199*	39.1
อายุราชการมาก	197	13.412*	58.027*	15.438*	31.9
โรงเรียนทั่วไป	224	13.533*	82.455*	7.109*	40.3
โรงเรียนวิถิพุทธ	246	11.552*	78.525*	3.436	29.2

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 57 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
 ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน  
 ในข้าราชการครู

การถ่ายทอด ทางสังคม	ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (47.09)	21 (44.14)	11 (40.83)
สูง	สูง	145	22	47.83	0.73	3.69*	7.00*
ต่ำ	สูง	107	12	47.09		2.96*	6.27*
สูง	ต่ำ	74	21	44.14			3.31*

ต่ำ	ต่ำ	144	11	40.83
-----	-----	-----	----	-------

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 58 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน  
ในข้าราชการครูเพศหญิง

การถ่ายทอด ทางสังคม	ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (47.53)	21 (44.50)	11 (41.54)
สูง	สูง	99	22	48.19	0.66	3.69*	6.65*
ต่ำ	สูง	87	12	47.53		3.03*	5.99*
สูง	ต่ำ	44	21	44.50			2.96*
ต่ำ	ต่ำ	98	11	41.54			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 59 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน  
ในข้าราชการครูจบการศึกษาระดับปริญญาตรี



การถ่ายทอด ทางสังคม	ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (46.75)	21 (43.58)	11 (40.71)
สูง	สูง	108	22	47.77	1.02	4.19*	7.06*
ต่ำ	สูง	79	12	46.75		3.17*	6.04*
สูง	ต่ำ	50	21	43.58			2.87*
ต่ำ	ต่ำ	112	11	40.71			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 60 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน  
ในข้าราชการครูจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

การถ่ายทอด ทางสังคม	ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (48.00)	21 (45.29)	11 (41.25)
สูง	สูง	28	12	48.07	0.07	2.78	6.82*
ต่ำ	สูง	37	22	48.00		2.71	6.75*
สูง	ต่ำ	24	21	45.29			4.04*
ต่ำ	ต่ำ	32	11	41.25			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 61 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน  
ในข้าราชการครูอายุราชการน้อย

การถ่ายทอด ทางสังคม	ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (46.63)	21 (43.40)	11 (40.39)
สูง	สูง	74	22	47.27	0.64	3.87*	6.88*
ต่ำ	สูง	57	12	46.63		3.23*	6.24*
สูง	ต่ำ	45	21	43.40			3.01*
ต่ำ	ต่ำ	97	11	40.39			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 62 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน  
ในข้าราชการครูอายุราชการมาก

การถ่ายทอด ทางสังคม	ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (47.62)	21 (45.28)	11 (41.72)
สูง	สูง	71	22	48.41	0.79	3.13*	6.69*
ต่ำ	สูง	50	12	47.62		2.34*	5.90*
สูง	ต่ำ	29	21	45.28			3.55*
ต่ำ	ต่ำ	47	11	41.72			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 63 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร  
ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดี ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน  
ในข้าราชการครูโรงเรียนทั่วไป

การถ่ายทอด ทางสังคม	ลักษณะมุ่ง อนาคต- ควบคุมตน	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (46.93)	21 (43.97)	11 (40.50)
สูง	สูง	52	22	47.48	0.55	3.51*	6.98*
ต่ำ	สูง	41	12	46.93		2.96*	6.43*
สูง	ต่ำ	35	21	43.97			3.47*
ต่ำ	ต่ำ	96	11	40.50			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 64 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น  
กัลยาณมิตรด้านรวมของข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมและอิทธิบาท 4  
แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ (F)		ก x ข	% ทำนาย
		(ก) การ ถ่ายทอด ทางสังคม	(ข) อิทธิบาท 4		

กลุ่มรวม	470	10.261*	174.787*	<1	35.6
เพศชาย	142	6.150*	99.263*	<1	51.7
เพศหญิง	328	7.892*	95.654*	2.411	31.5
ปริญญาตรี	349	6.223*	127.274*	<1	34.9
สูงกว่าปริญญาตรี	121	3.296	50.951*	<1	38.0
อายุราชการน้อย	273	4.049*	91.078*	2.491	33.4
อายุราชการมาก	197	6.037*	88.501*	<1	40.1
โรงเรียนวิถีพุทธ	224	8.994*	83.537*	<1	35.3
โรงเรียนทั่วไป	246	3.680	90.031*	1.926	34.2

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 65 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น  
กัลยาณมิตร ด้านการทำตนให้เป็นมิตรนำคบหาของข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทาง  
สังคมและอิทธิบาท 4 แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ (F)		ก x ข	% ทำนาย
		(ก) การ ถ่ายทอด ทางสังคม	(ข) อิทธิบาท 4		
กลุ่มรวม	470	1.355	96.912*	<1	21.0
เพศชาย	142	<1	74.392*	<1	40.5
เพศหญิง	328	2.346*	40.769*	1.465	15.9
ปริญญาตรี	349	1.266	69.904*	<1	21.1
สูงกว่าปริญญาตรี	121	<1	26.146*	<1	22.3
อายุราชการน้อย	273	<1	37.175*	1.292	16.1
อายุราชการมาก	197	<1	63.004*	<1	29.7
โรงเรียนทั่วไป	224	<1	39.043*	<1	17.1
โรงเรียนวิถีพุทธ	246	1.227	58.741*	1.248	24.3

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 66 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น  
กัลยาณมิตร ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคม  
และอิทธิบาท 4 แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ (F)		ก x ข	% ทำนาย
		(ก) การ ถ่ายทอด ทางสังคม	(ข) อิทธิบาท 4		
กลุ่มรวม	470	14.288*	178.025*	<1	36.4
เพศชาย	142	7.851*	85.252*	<1	49.0
เพศหญิง	328	8.222*	97.882*	1.019	31.6
ปริญญาตรี	349	7.628*	131.470*	<1	36.2

สูงกว่าปริญญาตรี	121	5.365*	43.703*	<1	36.6
อายุราชการน้อย	273	3.784	118.156*	2.135	38.4
อายุราชการมาก	197	11.356*	60.532*	<1	35.3
โรงเรียนทั่วไป	224	10.006*	89.035*	1.160	36.7
โรงเรียนวิถิพุทธ	246	7.022*	82.001*	3.578	34.3

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตาราง 67 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น  
กัลยาณมิตร ด้านการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีของข้าราชการครูที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมและ  
อิทธิบาท 4 แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ (F)
-------	---------	------------

		(ก) การ ถ่ายทอด ทางสังคม	(ข) อิทธิบาท 4	ก x ข	% ทำนาย
กลุ่มรวม	470	14.820*	79.641*	1.131	23.2
เพศชาย	142	15.952*	29.707*	<1	34.7
เพศหญิง	328	7.216*	52.998*	1.814	21.8
ปริญญาตรี	349	8.427*	62.365*	2.519	24.2
สูงกว่าปริญญาตรี	121	3.274	15.422*	<1	19.0
อายุราชการน้อย	273	8.373*	49.939*	1.554	25.1
อายุราชการมาก	197	4.525*	34.357*	<1	22.3
โรงเรียนทั่วไป	224	14.553*	32.164*	<1	24.5
โรงเรียนวิถีพุทธ	246	1.680*	38.452*	<1	18.2

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ผศ.ดร.วิชุดา กิจธรรมธรรม สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.สุตารัตน์ ตันติวิวัฒน์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวรมณรรณี นาเมือง
วันเดือนปีเกิด	11 ตุลาคม 2514
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	555/149 ถนนอ่อนนุช แขวง-เขตประเวศ กทม. 10250
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	วิทยาศาสตรบัณฑิต(เคมี) คณะวิทยาศาสตร์
พ.ศ. 2552	จาก มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู
พ.ศ. 2558	จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ