

อ
378.101
ก88กป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ
ของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

พฤษภาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

S 372262

ร-3 ก.ย. 2553

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ
ของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2553

กฤษฎณา ชุ่มมงคล. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของ
รัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัย
มหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์.

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการ
ภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกเป็นปัจจัย 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้าน
ส่วนตัว ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน สุขภาพจิต บุคลิกภาพ เป้าหมายในชีวิต และ
ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว และปัจจัยด้าน
สภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ได้แก่ สวัสดิการ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราช
พยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำนวน 167 คน เป็นชายจำนวน
59 คน เป็นหญิงจำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผล
ต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร สถิติที่
ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การ
ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของ
รัฐของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ เป้าหมายในชีวิต (X_6) ความ
ผูกพันต่อองค์กร (X_7) และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ สวัสดิการ (X_9) และลักษณะทางกายภาพในที่
ทำงาน (X_{10})

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของ
รัฐของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สุขภาพจิต (X_4)

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร มี 6 ปัจจัย ได้แก่ อายุ (X_1) รายได้ (X_2) ประสบการณ์การทำงาน (X_3) บุคลิกภาพ (X_5) ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว (X_8) และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา (X_{11})

4. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด มี 2 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และความผูกพันต่อองค์กร (X_7) ของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 27.5

5. สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.953 + .306X_{12} + .164X_7$$

5.2 สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .345X_{12} + .263X_7$$

FACTORS AFFECTING ON THE ATTITUDE TOWARDS AUTONOMOUS UNIVERSITY OF THE
STAFFS OF DEPARTMENT OF REHABILITATION MEDICINE, FACULTY OF MEDICINE AT
SIRIRAJ HOSPITAL MAHIDOL UNIVERSITY IN BANGKOKNOI DISTRICT, BANGKOK



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University

May 2010

Krissana Choommongkol. (2010). *Factors Affecting on the Attitude towards Autonomous University of the Staffs of Department of Rehabilitation Medicine, Faculty of Medicine at Siriraj Hospital Mahidol University in Bangkoknoi District, Bangkok*. Master's Project, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Assist. Prof. Dr. Pasana Chularut.

The purposes of this research were to investigate factors affecting on the attitude towards autonomous university of the staffs of Department of Rehabilitation Medicine, Faculty of Medicine at Siriraj Hospital Mahidol University in Bangkoknoi District, Bangkok. These factors were divided into 3 dimensions: first of them was personal factor: age, income, task experience, mental health, personality, goal of life and organizational commitment. Second of them was family factor: family responsibility and economic status of family and third of them was workplace environmental factor: welfare, physical workplace environment, interpersonal relationship between staffs and their supervisors and interpersonal relationship between staffs and their colleagues.

The samples of 197 were 123 females and 74 males. They were the staffs of Department of Rehabilitation Medicine, Faculty of Medicine at Siriraj Hospital Mahidol University in Bangkoknoi District, Bangkok. The research instruments were the questionnaire series of factors affecting on the attitude towards autonomous university of the staffs of Department of Rehabilitation Medicine, Faculty of Medicine at Siriraj Hospital Mahidol University in Bangkoknoi District, Bangkok. The data was analyzed by using the Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows:

1. There were significantly positive correlations between the attitudes towards autonomous university of the staffs and 3 factors : goal of life (X6) , organizational commitment (X7) , and interpersonal relationship between staffs and their colleagues (X12) at.01 level. and 2 factors : welfare (X9) and physical workplace environment (X10) at.05 level.

2. There were significantly negative correlations between the attitudes towards autonomous university of the staffs and mental health (X4) at .01 level.

3. There was no significant correlation between the attitudes towards autonomous university of the staffs and 6 factors : age (X1) , income (X2) , task experience (X3) , personality (X5) , family responsibility (X8) and interpersonal relationship between staffs and their supervisors (X11).

4. There were significantly 2 factors affecting on the attitude towards autonomous University of the staffs at .01 level ranking from the most affecter to least affecter. These were interpersonal relationship between the staffs and their colleagues (X12) and organizational commitment (X7). These 2 factors could predict the attitude towards autonomous university of the staffs about percentage of 27.5.

5. The significantly predicted equations of the attitudes towards autonomous university of the staffs of Department of Rehabilitation Medicine, Faculty of Medicine at Siriraj Hospital Mahidol University in Bangkoknoi District, Bangkok were as follows:

6.1 In terms of raw scores were:

$$\hat{Y} = 1.953 + .306X_{12} + .164X_7$$

6.2 In terms of standard scores were:

$$Z = .345X_{12} + .263X_7$$

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับ
ของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ของ กฤษณา ชุ่มมงคล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสณา จุลรัตน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ เวนนี่ กรีทอง)

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสณา จุลรัตน์)

ประธาน

.....
(รองศาสตราจารย์ เวนนี่ กรีทอง)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

วันที่ ๒๗ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างยิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พาสนา จุลรัตน์ ประธานกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์เวณี กรีทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เวณี กรีทอง รองศาสตราจารย์แพทย์หญิงกมลทิพย์ หาญผดุงกิจ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง ที่ได้ให้ความกรุณาในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ขอกราบขอบพระคุณบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนทำให้การทำวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ สมาชิกในครอบครัวทุกท่าน ที่มอบความรัก ความห่วงใยให้การสนับสนุนส่งเสริมในทุกด้าน รวมทั้งการช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์แก่ผู้วิจัยด้วยดี และเป็นกำลังใจสำคัญแก่ผู้วิจัยในการทำสารนิพนธ์ตลอดมา ตลอดจนอาจารย์สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน สนับสนุนและส่งเสริมทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสประสบความสำเร็จทางการศึกษาในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ

ขอขอบใจเพื่อนๆ ร่วมรุ่น สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ปีการศึกษา 2551 ทุกคน ที่แบ่งปันความรู้ ความห่วงใย มีส่วนช่วยเหลือ และให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ผลแห่งความดีทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีได้กล่าวถึง และบูรพคณาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

กฤษฎณา ชุ่มมงคล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	6
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	6
การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	6
ตัวแปรที่ศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	12
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้ การกำกับของรัฐ.....	14
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับ ของรัฐ.....	24
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว.....	32
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านครอบครัว.....	46
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน.....	47
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราช พยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร.....	53
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร.....	55

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3	
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	58
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	58
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	59
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	78
การเก็บรวบรวมข้อมูล	80
การวิเคราะห์ข้อมูล	81
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
4	
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	83
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	84
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
5	
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	92
ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	92
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	96
อภิปรายผลการวิจัย	97
ข้อเสนอแนะ	111
บรรณานุกรม.....	112
ภาคผนวก	119
ภาคผนวก ก.....	120
ภาคผนวก ข.....	142
ภาคผนวก ค.....	151
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	156

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	58
2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ รายได้ประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบต่อ ครอบครัวปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ได้แก่ ลักษณะทาง กายภาพในที่ทำงาน สวัสดิการ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานและทัศนคติต่อการออกนอกระบบ ราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทย ศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร.	86
3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู กับทัศนคติต่อการออกนอก ระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ของบุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะ แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร.....	88
4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้ การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราช พยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร.....	90
5 แสดงผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้ การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราช พยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร.....	90
6 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	143
7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว.	144
8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามเป้าหมายในชีวิต.....	145
9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามผูกพันต่อองค์กร.....	146

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน.....	147
11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อ (t) ของแบบสอบถามสวัสดิการ.....	148
แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อ (t) ของแบบสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา.....	149
12 ปัญหา.....	149
13 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน.....	150
14 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อ (t) ของแบบสอบถามทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร.....	151



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษามีความสำคัญอยู่ไม่น้อย ยิ่งในช่วงหลายปีที่ผ่านมา การออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัยหลายแห่งก็ดูจะเป็นเรื่องใหญ่ที่มีคนให้ความสนใจกันเป็นอย่างมาก เช่นเดียวกันกับมหาวิทยาลัยมหิดล ที่แม้กระแสข่าวจะไม่ได้มีความรุนแรงมากเท่ากับมหาวิทยาลัยแห่งอื่น แต่การออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัยมหิดลก็ออกนอกระบบก่อนใคร ด้วยเหตุนี้คำถามมากมายหลายประเด็นจึงเกิดขึ้น ทั้งในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยมหิดล หรือบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งนักเรียน นักศึกษาที่เตรียมจะเข้าศึกษาต่อและกำลังศึกษาอยู่ตามคณะ ตามภาควิชาต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยมหิดล เช่น สิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับจะยังคงมีอยู่หรือเปลี่ยนไปเช่นไร ค่าใช้จ่ายหรือค่าเล่าเรียนจะเพิ่มขึ้นจริงตามที่เข็นข่าวหรือไม่ หลักสูตรการเรียนการสอนจะเปลี่ยนแปลงไปด้วยหรือไม่ บุคลากรในองค์กรที่ไม่อยากออกนอกระบบราชการจะเป็นเช่นไรบ้าง จะมีผลกระทบภายหลังจากที่มหาวิทยาลัยมหิดลออกนอกระบบราชการอย่างไร แล้วจะมีความแน่ใจต่อระบบใหม่ที่เตรียมดำเนินการไว้ได้อย่างไรบ้าง หลังมีการประกาศพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดลในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2550

กระบวนการที่จะนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบเกิดขึ้นเมื่อ 40-50 ปีมาแล้ว ซึ่งนักวิชาการในยุคนั้นเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรมีอิสระในการคิด ในการจัดระบบจัดการ หากว่าใช้ระบบราชการในการบริหารจัดการบุคคล ในเชิงบริหารวัสดุหรือการเงินแล้ว ก็เห็นว่าจะไม่ค่อยมีความคล่องตัว มองว่ามหาวิทยาลัยจะต้องคิดเร็ว ตัดสินใจเร็ว มีความคล่องตัวสูง จึงพยายามที่จะผลักดันเรื่องนี้กันเรื่อยมา จนกระทั่งมีพระราชบัญญัติที่จะนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการ แต่บังเอิญบรรจวาระไม่ทัน จึงไม่สามารถดำเนินการได้ทัน ล่วงเลยมาถึงยุคของสถานการณ์บ้านเมือง (สนช.) การปฏิรูปก็ทำให้มีการร่างกฎหมาย ขึ้นมาหลายฉบับ รวมทั้งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล รวมระยะเวลา ในการทำทั้งสิ้น 10 ปี (ศ.นพ.รัชตะ รัชตะนาวิน;ศ. นพ.ประตาป สิงห์ศิวนนท์ ;ศ. นพ.รัชตะ รัชตะนาวิน ,2550: 1)

การศึกษาทำให้เกิดความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรมการสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้

อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545: 2) โดยเฉพาะการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในระดับสูงที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลิตบุคลากรและสร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและยั่งยืนแต่การบริหาร งานสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยของรัฐที่ผ่านมาเป็นแบบระบบราชการ มีระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มากมาย แต่ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นผลให้ขาดความคล่องตัวในเรื่องการบริหารงานบุคคล งบประมาณการเงินและพัสดุ รวมถึงฐานะอาจารย์ที่มีเหมือนกับข้าราชการอื่นทั่วไป ทำให้อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปัญญาเอกได้รับเงินเดือนน้อยกว่าบัณฑิตที่จบใหม่ ซึ่งทำงานในภาคเอกชน มหาวิทยาลัยจึงเกิดปัญหาที่เรียกกันว่า สมองโหล จนต้องสูญเสียบุคลากรไปสู่ภาคธุรกิจเอกชน รวมทั้งไม่สามารถดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้ (รุ่ง แก้วแดง, 2538: 59; จรัส สุวรรณเวลา, 2539: 11) ดังนั้นแผนพัฒนาอุดมศึกษาจึงกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้อัตราข้าราชการใหม่ของรัฐทุกประเภทในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐถูกระงับลง แต่จัดสรรอัตราให้เท่าที่จำเป็นในระบบใหม่ที่เรียกว่า “พนักงานมหา วิทยาลัย” ซึ่งเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2542 ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 ซึ่งยังคงได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าระบบราชการหรือไม่ต่ำกว่าที่ควรจะได้รับแต่อาจมีวิธีการจัดการที่แตกต่างกันไป โดยมุ่งหมายของรัฐบาลก็เพื่อลดงบประมาณในส่วนราชการที่สามารถเลี้ยงตนเองและบริหารงบประมาณเองได้และเริ่มมีการเสนอให้มหาวิทยาลัยที่ตั้งขึ้นใหม่ “ออกนอกระบบราชการ” ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ได้จัดตั้งขึ้นเป็นภาควิชาที่ 19 ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้ก่อตั้งและเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 16 ปี ซึ่งถือได้ว่าเป็นภาควิชาหนึ่งในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลที่ได้รับความสนใจ และได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในด้านการรักษาพยาบาล และมีความเหนียวแน่นอย่างชัดเจนในด้านของวัฒนธรรมองค์ ทำให้การทำงานร่วมกันของบุคลากรในส่วนต่าง ๆ ของภาควิชาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพเสมอมา ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟูได้ให้บริการทางด้าน เวชศาสตร์ฟื้นฟู โดยเน้นการรักษาแบบองค์รวมโดยสหสาขาวิชาชีพ มีบทบาทในการชี้นำสังคมไทยด้านสุขภาพอนามัยและการฟื้นฟูสมรรถภาพและเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน คณาจารย์และบุคลากรในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟูได้พยายามศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสุขภาพอนามัย การฟื้นฟูสมรรถภาพและเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยยึดวิสัยทัศน์ว่าจะเป็นสถาบันชั้นนำทางเวช

ศาสตร์ฟื้นฟูในเอเชียอาคเนย์ในปี พ.ศ.2553 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะผลิตแพทย์ แพทย์ผู้เชี่ยวชาญสาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟู และนักกายอุปกรณ์ให้ได้มาตรฐานสากล สามารถทำคุณประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของสังคมสามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและทันสมัยอยู่เสมอ มีคุณธรรมจริยธรรมรับผิดชอบต่อสังคมถือประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นที่ตั้ง ภายใต้การตรวจสอบของสังคมที่เกิดการเปลี่ยนแปลงและผันผวนอย่างรวดเร็ว ควบคู่กับกบฏเหตุการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งบางเรื่องก็ยังไม่มีการประสพการณ์หรือมีแต่ก็ไม่อาจบรรเทาแก้ไขกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วพอ เป็นองค์กรที่มีบทบาทและหน้าที่หลักในการรักษาประชาชนที่มีปัญหาด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา โดยการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่สังคมซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลทั้งหมด การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เพื่อให้ทางเลือกอย่างหลากหลาย ในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จึงต้องปรับระบบโครงสร้างของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล และภาควิชาต่าง ๆ ภายใต้คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยมหิดลภายหลังการออกนอกระบบราชการภายใต้กำกับของรัฐ เพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ คล่องตัว ฉับไว ได้มาตรฐาน ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม

จากการที่ผู้วิจัย ได้ทำงานเป็นหนึ่งในบุคลากรของภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มาเป็นระยะเวลา 6 ปีได้มีโอกาสสนทนากับบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ สังเกตเห็นว่าบุคลากรภายในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยต่อการออกนอกระบบภายใต้การกำกับของรัฐตามข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาจากสื่อต่าง ๆ คำบอกเล่าจากบุคลากรด้วยกันและการติดตามข้อมูลข่าวสารของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่ได้ออกนอกระบบภายใต้การกำกับของรัฐไปแล้ว โดยความคิดเห็นนั้นมีมาตั้งแต่ก่อนการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐและภายหลังการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2550 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมโดยสำรวจข้อมูลเบื้องต้นกับบุคลากรในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครจำนวน 130 คน โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 3 ข้อ สอบถามบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

คำถามข้อที่ 1 ถามว่า “ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการออกนอกระบบราชการไปอยู่ภายใต้การกำกับของรัฐ (เห็นด้วย หรือ ไม่เห็นด้วย) เพราะเหตุใด” จากผลการสำรวจพบว่า

บุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ไม่เห็นด้วย เพราะได้รับสวัสดิการสิทธิประโยชน์น้อยกว่าที่ควรจะได้จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 46.92 , เห็นด้วย เพราะมีความอิสระในการบริหารจัดการตนเองทำให้ทำงานคล่องตัวขึ้นเกิดการพัฒนานหน่วยงานและบุคลากรจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 , เห็นด้วยบางเรื่องไม่เห็นด้วยบางเรื่อง เพราะนโยบายบางอย่างควรได้รับการแก้ไขแต่บางเรื่องก็มีความเหมาะสมควรที่จะปฏิบัติต่อไปจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.92 และไม่ทราบจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.15

คำถามข้อที่ 2 ถามว่า “ ท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อการออกนอกกระบวนการไปอยู่ภายใต้การกำกับของรัฐ เพราะเหตุใด” จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มีความรู้สึกไม่ดี เพราะได้รับสวัสดิการน้อยกว่าที่ควรจะเป็นทำให้รู้สึกว่าไม่มีความมั่นคงในอนาคตจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 , รู้สึกดี เพราะทำให้การทำงานสะดวกรวดเร็วจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 25.38 , รู้สึกเฉย ๆ เพราะไม่ได้กระทบกับงานที่ทำจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.92 และไม่มีข้อคิดเห็นจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.53

คำถามข้อที่ 3 ถามว่า “เมื่อออกนอกกระบวนการแล้ว ท่านมีแนวโน้มหรือมีการวางแผนในการทำงานต่อไปในทิศทางใด เพราะเหตุใด” จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มีแนวโน้มจะทำงานต่อไปรวมถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวิธีการทำงานของตนเอง เพราะเกิดการแข่งขันการทำงานและต้องถูกประเมินการทำงานจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.92 , มีแนวโน้มทำงานต่อตามนโยบาย เพราะเป็นกฎระเบียบข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 37.76 , มีแนวโน้มลาออก เพราะมีความรู้สึกว่าความซบเซาลดลงจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.46, มีแนวโน้มทำประกันชีวิตให้ตัวเองมากขึ้นเพราะเบิกค่ารักษาพยาบาลได้น้อย และหางานอย่างอื่นทำนอกเหนือจากงานประจำไปด้วย เพราะไม่มั่นใจเรื่องความมั่นคงในการทำงานจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.84

จากผลการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นพบว่า บุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีทัศนคติด้านลบต่อการออกนอกกระบวนการภายใต้การกำกับของรัฐ เนื่องจากคิดว่าการออกนอกกระบวนการจะทำให้ตนเองได้รับสวัสดิการสิทธิประโยชน์น้อยลง ทำให้รู้สึกว่าไม่มีความมั่นคงในอนาคต บุคลากรบางคนมีทัศนคติด้านบวก เนื่องจากคิดว่ามีอิสระในการบริหารจัดการตนเอง

ทำให้ทำงานคล่องตัวขึ้นเกิดการพัฒนานหน่วยงานและบุคลากร และบุคลากรบางคนมีแนวโน้มในการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ย่อมส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานและประสิทธิภาพการทำงานในอนาคต ดังที่สุรางค์ โค้วตระกูล (2533: 246-247) ได้กล่าวว่า ทักษะเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลกล้าเผชิญกับสิ่งเร้าหรือหลีกเลี่ยง ฉะนั้นทักษะจึงมีทั้งบวกและลบ และทักษะจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ องค์ประกอบเชิงปัญญาหรือการรู้คิด องค์ประกอบเชิงความรู้สึก อารมณ์ และองค์ประกอบเชิงพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ พาสนา จุลรัตน์ (2548: 181) ที่กล่าวว่า เจตคติเป็นดัชนีที่จะชี้แนวทางในการแสดงพฤติกรรมกล่าวคือ ถ้าบุคคลมีเจตคติทางบวกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลนั้นจะมีแนวโน้มเข้าหาหรือแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีเจตคติทางลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงโดยการถอยหนีหรือต่อต้านการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ

ดังนั้น เมื่อเกิดทัศนคติด้านลบต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้ หรือทำให้คุณภาพของงานลดลง หากได้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ก็จะสมารถนำมาใช้ประกอบเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่มีต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐไปในด้านบวกยิ่งขึ้นได้

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ทัศนคติต่อการออกนอกระบบ

ราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญในการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ประกอบเป็นแนวทาง ในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการทำงานที่มีต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขและการพัฒนางานอย่างมีคุณภาพของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นบุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทย ศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำนวน 167 คน เป็นหญิงจำนวน 108 คน เป็นชายจำนวน 59 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1.1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

1.1.1 อายุ

1.1.2 รายได้

1.1.3 ประสบการณ์การทำงาน

1.1.4 สุขภาพจิต

1.1.5 บุคลิกภาพ

1.1.6 เป้าหมายในชีวิต

1.1.7 ความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่

2.1.1 ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว

2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ได้แก่

2.3.1 สวัสดิการ

2.3.2 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

2.3.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา

2.3.4 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทักษะการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านความรู้สึก ทักษะด้านแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ทักษะด้านความคิด ได้แก่ การรู้คุณค่า และประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจากการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ สามารถปรับตัวในการทำงานต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

1.2 ทักษะด้านความรู้สึก ได้แก่ ความชอบ ไม่ชอบ ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจที่มีต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

1.3 ทักษะด้านแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรม ได้แก่ การปฏิบัติตนที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่มีต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ หมายถึง สิ่งที่มีผลให้บุคลากรมีทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ของบุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ รายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน สุขภาพจิต บุคลิกภาพ เป้าหมายในชีวิต และความผูกพันต่อองค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 อายุ หมายถึง ระยะเวลาที่นับตามปฏิทินตั้งแต่ปี พ.ศ.ที่เกิดจนถึง ปัจจุบันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

2.1.2 รายได้ หมายถึง รายรับหรือผลตอบแทนของบุคลากรจากการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้กับหน่วยงาน ทั้งในเวลาและนอกเวลาทำการเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

2.1.3 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง อายุการทำงานของบุคลากรตั้งแต่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จนถึงปัจจุบัน

2.1.4 สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ทางด้านจิตใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ในการเผชิญต่อสถานการณ์ต่าง ๆ โดยแสดงออกทางกายอารมณ์ และการปรับตัวในการปฏิบัติงาน

2.1.5 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคลากรที่แสดงออกเพื่อสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต ทำให้บุคลากรมีความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง บุคลิกภาพแบ่งออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

2.1.5.1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ เป็นบุคลิกภาพของบุคคลที่รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จ และสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว และไม่ชอบการรอคอย

2.1.5.2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี เป็นบุคลิกภาพของบุคคลที่ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ อดทนและรอคอยได้

2.1.6 เป้าหมายในชีวิต หมายถึง สิ่งที่เราได้กำหนดขึ้นเพื่อเป็นหนทางในการที่จะดำเนินชีวิตอย่างมีจุดหมาย มีทิศทางที่จะนำชีวิตให้ก้าวเดินไปในอนาคต โดยมีการตั้งเป้าหมายสำหรับชีวิตอย่างชัดเจนการเข้าใจธรรมชาติของตนเอง รู้ถึงความสนใจความชอบความถนัดและความต้องการของตนเป็นสำคัญ สำหรับการคิดการตัดสินใจเลือกเป้าหมายในชีวิตสิ่งที่เหมาะสม อันเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จ

2.1.7 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เสียสละและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร การปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถ การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ขององค์กร การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว และฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว หมายถึง สิ่งที่บุคลากรต้องปฏิบัติและรับผิดชอบต่อครอบครัวในแต่ละเดือน ได้แก่ การดูแลสมาชิกในครอบครัวด้วยการหารายได้พิเศษเพื่อจุนเจือครอบครัว การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในบ้าน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายส่วนตัว ค่าเช่าบ้าน หรือค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าผ่อนรถ และค่าเลี้ยงบุตรธิดา

2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ได้แก่ สวัสดิการลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.1 สวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่มีได้เป็นเงิน ได้แก่ ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล การจัดให้มีสิทธิประโยชน์ออมทรัพย์ วันหยุดพิเศษซึ่งถือว่าสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานรวมถึงความสะอาดสบายในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ห้องรับประทานอาหารที่มีที่นั่งที่สะอาด สะดวกสบาย อาหารสะอาดถูกสุขลักษณะมีราคาพอเหมาะ มีบริการตรวจสุขภาพประจำปี มีบริการข่าวสารสวัสดิการ สามารถหยุดงานได้ในวันหยุดประจำ วันสำคัญ และสามารถหยุดได้ตามระเบียบการลาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนที่ได้เป็นเงิน ได้แก่ ค่าทำงานล่วงเวลา

2.3.2 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากร ได้แก่ สถานที่ทำงานและอุปกรณ์ในห้องทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.2.1 สถานที่ทำงาน ได้แก่ ภายในห้องทำงานมีอากาศถ่ายเท มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ และขนาดของห้องทำงานมีความเหมาะสมต่อจำนวนบุคลากร

2.3.2.2 อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องพิมพ์ ปริมาณของอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานมีความหลากหลายเพียงพอกับจำนวนบุคลากร มีความทันสมัยและมีคุณภาพการใช้งานที่เหมาะสม

2.3.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตนของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อบุคลากร ทั้งภายในและภายนอกห้องทำงาน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.3.1 การปฏิบัติตนของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การให้ความเคารพเพื่อฟัง การปฏิบัติตามคำสั่งเมื่อได้รับการมอบหมายงาน การขอคำแนะนำและคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาทั้งด้านการทำงานและด้านส่วนตัว

2.3.3.2 การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อบุคลากร ได้แก่ การให้ความสนใจ ต่อบุคลากรใต้บังคับบัญชา มีความเที่ยงธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ความเป็นกันเอง ความเอาใจใส่ การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่บุคลากรใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการทำงานและด้านส่วนตัว

2.3.4 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตนของบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกห้องทำงาน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่ การประสานงาน การร่วมมือในการปฏิบัติงาน การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยการให้ความช่วยเหลือกัน มีความสามัคคีกัน การถ่ายทอดความรู้ด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ หากเพื่อนร่วมงานมีปัญหาและข้อผิดพลาดในการทำงานก็สามารถเป็นที่ปรึกษาในการแก้ปัญหาและเป็นกำลังใจเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

3. บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานตำแหน่งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานทั้ง 14 หน่วยงาน ของภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ โรงเรียนกายอุปกรณ์สิรินธร สาขากายภาพบำบัด สาขากายอุปกรณ์ สาขากิจกรรมบำบัด สาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟูเด็ก สาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟูหัวใจ สาขาอรรถบำบัด สำนักงานภาควิชาเวช

ศาสตร์ฟื้นฟู หน่วยตรวจโรคภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู หน่วยนันทนาการบำบัด หน่วยเวชระเบียน หน่วยสังคมสงเคราะห์ หน่วยสุขภาพจิต และหอผู้ป่วยภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู

4. การออกนอกกระบวนการภายใต้การกำกับของรัฐ (มหาวิทยาลัยออกนอกกระบวนการ) หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการบริหารจัดการอิสระแยกจากระบบราชการ แต่ยังได้รับเงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐจัดสรรให้เป็นรายปีโดยตรงเพื่อให้จ่ายตามความจำเป็นในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา



กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

1. อายุ
2. รายได้
3. ประสบการณ์การทำงาน
4. สุขภาพจิต
5. บุคลิกภาพ
6. เป้าหมายในชีวิต
7. ความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่

1. ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชา เวชศาสตร์ฟื้นฟู ได้แก่

1. สวัสดิการ
2. ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
3. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา
4. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม

ทัศนคติต่อการออกนอก
ระบบราชการภายใต้การ
กำกับของรัฐ

มี 3 องค์ประกอบได้แก่

1. ด้านความคิด
2. ด้านความรู้สึก
3. ด้านแนวโน้ม

ในการแสดงพฤติกรรม

ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน สุขภาพจิต บุคลิกภาพ เป้าหมายในชีวิต และความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ได้แก่ สวัสดิการ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา และ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน น่าจะส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นลำดับดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

1.1.1 ความหมายของทัศนคติ

คำว่า “ทัศนคติ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Attitude” เป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Aptus แปลว่าโน้มเอียง เหมาะสม โดยในงานวิจัยนี้ได้กล่าวถึงคำว่า “Attitude” หรือ “ทัศนคติ” ซึ่งมีความหมายเหมือนกันกับคำว่า “เจตคติ” ทั้งนี้เนื่องจากมีผู้ได้กล่าวถึงคำทั้งสองคำในเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ดังนั้นเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน เมื่อพบคำว่า “ทัศนคติ” และ

“เจตคติ” ให้เข้าใจว่าเป็นคำ ๆ เดียวกัน ในการศึกษาความหมายของทัศนคติพบว่า มีนักจิตวิทยา และนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายได้หลากหลาย ได้แก่

อัลพอร์ท (Allport.1974: 112) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นสภาพความพร้อมของ จิตใจและประสาท ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการตอบสนองของบุคคล

ครูซ (Cruze.1974: 187) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกเอนเอียงของ จิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่คนเราได้รับ และทัศนคติเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ

ธงชัย สันติวงศ์ (2535: 22) สรุปความหมายของทัศนคติไว้ว่า เป็นคุณลักษณะ ที่มีความมั่นคงต่อเนื่องในความคิดและความรู้สึก และแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อ สิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือต่อความดีต่อบุคคลและต่อกลุ่มตน

สุชา จันทน์เอม (2544: 270) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า เป็นนามธรรมที่ เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ชีวิตของบุคคล และทัศนคติมีความสำคัญต่อการตอบสนอง ทางสังคมของบุคคลเป็นอย่างมาก คือบุคคลที่มีพฤติกรรมอย่างไรหรือการกระทำสิ่งใดลงไป ทัศนคติจะเป็นเครื่องกำหนด ดังนั้นทัศนคติจึงเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของบุคคล และบุคคลที่มี ทัศนคติต่อสิ่งแวดลอมต่าง ๆ ในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 244) กล่าวถึงความหมายของทัศนคติ มีดังนี้

1. ความรู้สึกของคนที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ หลังจากทีบุคคลได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้น ความรู้สึกนี้จึงแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1.1 ความรู้สึกในทางบวก เป็นการแสดงออกในทางลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย ชอบ และสนับสนุน

1.2 ความรู้สึกในทางลบ เป็นการแสดงออกในลักษณะของความไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบและไม่สนับสนุน

1.3 ความรู้สึกที่เป็นกลาง คือ ไม่มีความรู้สึกใด ๆ

2. บุคคลจะแสดงความรู้สึกออกทางด้านพฤติกรรม ซึ่งจะแบ่งพฤติกรรมเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 พฤติกรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ มีการกล่าวคำพูด สนับสนุน ทำท่างหน้าตาบอกความพึงพอใจ

2.2 พฤติกรรมภายใน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้ ชอบหรือไม่ชอบก็ไม่ แสดงออกหรือความรู้สึกที่เป็นกลาง

ชนินทร์ชัย อินทรภรณ์ และสุวิทย์ หิรัญยานต์ (2548: 21) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า เป็นแนวความคิดเห็น ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สภาพของจิตใจและอารมณ์ของคนเราที่กระทำต่อสิ่งแวดล้อม อาจหมายถึงน้ำใจ ความรู้สึก ความรัก ความเกลียดชังต่อสิ่งนั้น ๆ

พาสนา จุลรัตน์ (2548: 180) ได้กล่าวถึงเจตคติว่า หมายถึง ความพร้อมของร่างกายและจิตใจที่มีแนวโน้มจะตอบสนองด้วยการเข้าหาหรือถอยหนีออกไปจากสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ต่าง ๆ

สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2550: 366) กล่าวว่า ทัศนคติ เป็นอักษมาศัย (Disposition) หรือแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งแวดลอมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะเป็นได้ทั้งคน วัตถุ สิ่งของ หรือความคิด (Ideas) ทัศนคติ อาจเป็นบวก หรือลบ ถ้าบุคคลมีทัศนคติบวกต่อสิ่งใด ก็จะมีพฤติกรรมที่เผชิญกับสิ่งนั้น ถ้ามีทัศนคติลบก็จะหลีกเลี่ยง ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคล

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปว่า ทัศนคติหมายถึง ความคิด ความรู้สึกและแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ภายหลังจากที่บุคคลนั้น ๆ ได้รับประสบการณ์จากสิ่งเหล่านั้นมาแล้ว

1.1.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

มอริส (ปาวีนา จิงกังวานชัย.2545: 14; อ้างอิงจาก Morris.1990) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของทัศนคติที่ได้รับการยอมรับในปัจจุบันว่ามี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการรู้คิด (Cognitive component) หมายถึง ความรู้ ความเชื่อ และความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตัวอย่างองค์ประกอบด้านการรับรู้ เช่น เชื่อว่าสุราเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาสังคม เป็นต้น

2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ (Emotional component) หมายถึง ความรู้สึก รัก เกลียด ชอบ ไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นองค์ประกอบสำคัญ ตัวอย่างองค์ประกอบด้านนี้ เช่น รู้สึกว่าสุราเป็นสิ่งเลวร้าย เป็นต้น

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component) หมายถึง แนวโน้มของพฤติกรรมปฏิบัติที่จะเกิดในอนาคต เช่น หลีกเลี่ยงจากสุราหรือผู้เสพสุรา เป็นต้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรฒ (2546: 247) อธิบายองค์ประกอบของทัศนคติ มีอยู่ 3 ประการดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความและรวมเป็นความเชื่อหรือช่วยในการประเมินสิ่งเร้านั้น ๆ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affective component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้าเป็นผลเนื่องมาจากการที่บุคคลประเมินผลสิ่งเร้านั้นแล้วว่า พอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component) เป็นองค์ประกอบด้านความพร้อมหรือความโน้มเอียงที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการประเมินผลพฤติกรรมที่คิดจะแสดงออกมาจะสอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่

พาสนา จุลรัตน์ (2548: 180) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบเจตคติว่าประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า หรือสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อใช้เป็นเหตุผลในการสรุปความหรือช่วยในการประเมินสิ่งเร้าหรือสถานการณ์นั้น ๆ เช่น การที่นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติดหรือการรู้ถึงความสำคัญของการเรียนหนังสือ เป็นต้น

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affective component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า หรือสถานการณ์นั้น ๆ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว เช่น เมื่อนักเรียนรู้ว่ายาเสพติดมีโทษต่อร่างกาย นักเรียนก็รู้สึกไม่ชอบผู้ที่ติดยาเสพติดและไม่ต้องการที่จะเสพยาเสพติดนั้น เป็นต้น

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component) เป็นองค์ประกอบด้านความพร้อม หรือแนวโน้มที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือสถานการณ์นั้น ๆ ในทิศทางที่สนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความรู้ ความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการประเมินผลพฤติกรรมที่คิดจะแสดงออกมา เช่น นักเรียนมีทัศนคติทางลบต่อยาเสพติดก็มักหลีกเลี่ยงที่จะคบเพื่อนที่เสพยาเสพติด หรือนักเรียนที่มีทัศนคติทางบวกต่อการเรียนก็มักจะขยันเรียนหนังสือ และมีความพยายามที่จะเรียนให้ได้คะแนนดี เป็นต้น

จากเอกสารข้างต้นสามารถสรุปองค์ประกอบของทัศนคติได้ว่า ทัศนคตินั้นมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรม ซึ่งองค์ประกอบทัศนคติ 3 ประการนี้ มีความสัมพันธ์ซึ่งกัน

ละกัน โดยองค์ประกอบหนึ่งจะส่งผลให้เกิดองค์ประกอบอื่น ๆ ตามมา โดยสามารถแสดงออกเป็น 3 ลักษณะ คือการแสดงออกในทางลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย ชอบ ต้องการเข้าใจ และสนับสนุนเป็นทัศนคติเชิงบวก การแสดงออกในลักษณะของความไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ ต้องการหนีห่างและไม่สนับสนุน เป็นทัศนคติเชิงลบ และไม่มีความรู้สึกใด ๆ ไม่แสดงออก ทัศนคติทั้งทางบวกและทางลบเป็นทัศนคติที่เป็นกลาง

1.1.3 คุณลักษณะของทัศนคติ

พาสนา จุลรัตน์ (2548: 181-182) กล่าวถึง ลักษณะโดยทั่วไปของทัศนคติไว้ ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือการได้รับประสบการณ์ มิใช่สิ่งที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด
2. ทัศนคติเป็นดัชนีที่จะชี้แนวทางในการแสดงพฤติกรรม กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะเข้าหาหรือแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีทัศนคติทางลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลก็จะมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงโดยการถอยหนีหรือต่อต้านการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ เช่น เด็กชอบศิลปะทำให้อยากเรียนวิชาที่เกี่ยวข้องกับศิลปะ แต่จะพยายามหลีกเลี่ยงการเรียนทางด้านวิชาการ เป็นต้น
3. ทัศนคติสามารถถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งได้ เช่น พ่อแม่ไม่ชอบรับประทานผักย่อมมีแนวโน้มทำให้ลูกไม่ชอบรับประทานผักด้วยเช่นกัน
4. ทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากทัศนคติเป็นสิ่งที่ได้รับจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ถ้าการเรียนรู้หรือประสบการณ์นั้นเปลี่ยนแปลงไปทัศนคติดีย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย เช่น ในตอนต้นทอมนิสิตที่ความรู้สึกว่าภาษาอังกฤษเป็นวิชาที่มีประโยชน์ ครูผู้สอนก็ใจดี และรู้จักใช้เทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่สนใจในเวลาต่อมาเลยทำให้ทัศนคติเปลี่ยนความคิดจากความไม่ชอบเป็นความชอบ คือเปลี่ยนเป็นทัศนคติทางบวกต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษแทน

สุรางค์ โค้วตระกูล (2550: 367) กล่าวถึง ลักษณะของทัศนคติ ไว้ดังนี้

1. ทัศนคติ เป็นสิ่งที่เรียนรู้
2. ทัศนคติเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลกล้าเผชิญกับสิ่งเร้าหรือหลีกเลี่ยง ฉะนั้นทัศนคติจึงมีทั้งทางบวกและทางลบ เช่น ถ้านักเรียนมีทัศนคติบวกต่อวิชาคณิตศาสตร์ นักเรียนจะชอบเรียนคณิตศาสตร์ และเมื่ออยู่ชั้นมัธยมศึกษา ก็จะเลือกเรียนแขนงวิทยาศาสตร์

ตรงข้ามกับนักเรียนที่มีทัศนคติทางลบต่อวิชาคณิตศาสตร์ก็จะไม่ชอบหรือไม่มีแรงจูงใจที่จะเรียน เมื่ออยู่ชั้นมัธยมก็จะเลือกเรียนทางแขนงอักษรศาสตร์ ภาษา เป็นต้น

3. ทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ องค์ประกอบเชิงความรู้สึก อารมณ์ (Affective component) องค์ประกอบเชิงปัญญาหรือการคิด (Cognitive component) และองค์ประกอบเชิงพฤติกรรม (Behavioral component)

4. ทัศนคติเปลี่ยนแปลงได้ง่าย การเปลี่ยนแปลงทัศนคติอาจเปลี่ยนแปลงจากบวกเป็นลบหรือจากลบเป็นบวก ซึ่งบางครั้งเรียกว่าการเปลี่ยนแปลงทิศทางของทัศนคติ หรือ อาจจะเปลี่ยนความเข้มข้น (Intensity) หรือความมากน้อย ทัศนคติบางอย่างอาจจะหยุดเลิกไปได้

5. ทัศนคติเปลี่ยนแปลงตามชุมชนหรือสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก เนื่องจาก ชุมชนหรือสังคมหนึ่ง ๆ อาจจะมีค่านิยมที่มีอุดมการณ์พิเศษเฉพาะ ดังนั้น ค่านิยมเหล่านี้จะมี อิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลที่เป็นสมาชิก ในกรณีที่ต้องการเปลี่ยนแปลงทัศนคติจะเปลี่ยน ค่านิยม

6. สังคมประกิต (Socialization) มีความสำคัญต่อการพัฒนาการทัศนคติของเด็กโดยเฉพาะทัศนคติต่อความคิดและหลักการที่เป็นนามธรรม เช่น อุดมคติ ทัศนคติต่อเสรีภาพ ในการพูด การเขียน เด็กที่มาจากครอบครัวที่มีสภาพเศรษฐกิจสังคมสูงจะมีทัศนคติบวกสูงสุด

จากเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ทัศนคติมีลักษณะสำคัญคือ ทัศนคติเกิดจากการ เรียนรู้การได้รับประสบการณ์ซึ่งมีผลต่อลักษณะการแสดงพฤติกรรม สามารถเปลี่ยนแปลงได้และ ถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลอื่นได้

1.1.4 การเกิดทัศนคติ

ไทรแอนดิส (Triandis, 1971: 7) กล่าวถึงการเกิดของทัศนคติว่า

1. เป็นเรื่องของ การเรียนรู้และการอบรมสั่งสอนตั้งแต่เด็ก ในลักษณะค่อย ๆ ดูดซึมจากพ่อแม่และคนข้างเคียงเกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเกิดจากประสบการณ์ของบุคคล

2. เกิดจากการรับการถ่ายทอดจากทัศนคติของบุคคลในอุดมคติ หรือกลุ่มสังคมที่มีอยู่แล้ว เช่น การรังเกียจสีผิว

3. เกิดจากการสรุปบทความจากลักษณะที่ปรากฏ เช่น ดูรูปร่างของคนแล้วสรุปว่าคนนั้นมีบุคลิกอย่างไร ซึ่งอาจจะใกล้เคียง หรือตรงกับความเป็นจริงเลยก็ได้

กอร์ดอน อัลพอร์ท (2552: ออนไลน์; อ้างอิงจาก Gordon Allport, 1975) ได้ให้

ความเห็นเรื่องทัศนคติว่าอาจเกิดขึ้นจากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. เกิดจากการเรียนรู้ เด็กเกิดใหม่จะได้รับการอบรมสั่งสอนเกี่ยวกับ วัฒนธรรม และประเพณีจากบิดามารดา ทั้งโดยตรง และทางอ้อม ตลอดจนได้เห็นแนวการปฏิบัติของพ่อแม่แล้ว รับมาปฏิบัติตามต่อไป

2. เกิดจากความสามารถในการแยกแยะความแตกต่าง คือ แยกสิ่งใดดี ไม่ดี เช่น ผู้ใหญ่กับเด็กจะมีการกระทำที่แตกต่างกัน

3. เกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น บางคนมีทัศนคติไม่ดีต่อครูเพราะเคยตำหนิตน แต่บางคนมีทัศนคติที่ดีต่อครูคนเดียวกันนั้นเพราะเคยชมตบตีเสมอ

4. เกิดจากการเลียนแบบ หรือ รับเอา ทัศนคติ ของผู้อื่นมาเป็นของตน เช่น เด็กอาจรับทัศนคติของบิดามารดา หรือ ครูที่ตนนิยมชมชอบ มาเป็น ทัศนคติ ของตนได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 166-167) กล่าวว่า ทัศนคติ ก่อตัวเกิดขึ้นมาและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัย หลายประการ ด้วยกัน คือ

1. การจูงใจทางร่างกาย (Biological Motivation) ทัศนคติจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งกำลังดำเนินการตอบสนองตามความต้องการ หรือแรงผลักดันทางร่างกาย ตัวบุคคลจะสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคคลหรือสิ่งของ ที่สามารถช่วยให้เขามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนได้

2. ข่าวสารข้อมูล (Information) ทัศนคติจะมีพื้นฐานมาจากชนิดและขนาดของข่าวสารที่ได้รับ รวมทั้งลักษณะของแหล่งที่มาของข่าวสารด้วยกลไกของการเลือกเฟ้นในการมองเห็นและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ (Selective Perception) ข่าวสารข้อมูลบางส่วนที่เข้ามาสู่บุคคลนั้น จะทำให้บุคคลนั้นเก็บไปคิด และสร้างเป็นทัศนคติขึ้นมาได้

3. การเข้าเกี่ยวข้องกับกลุ่ม (Group Affiliation) ทัศนคติ บางอย่างอาจมาจากกลุ่มต่าง ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องอยู่ ทั้งโดยตรงและทางอ้อม เช่น ครอบครัว วัด กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มกีฬา กลุ่มสังคมต่าง ๆ โดยกลุ่มเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นแหล่งรวมของค่านิยมต่าง ๆ แต่ยังมีการ ถ่ายทอดข้อมูลให้แก่บุคคลในกลุ่ม ซึ่งทำให้สามารถสร้าง ทัศนคติ ขึ้นได้ โดยเฉพาะครอบครัวและกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เป็นกลุ่มที่สำคัญที่สุด (Primary Group) ที่จะเป็นแหล่งสร้างทัศนคติ ให้แก่บุคคลได้

4. ประสบการณ์ (Experience) ประสบการณ์ของคนที่มีต่อวัตถุสิ่งของ ย่อมเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคคลต่าง ๆ ตีค่าสิ่งที่เขาได้มี ประสบการณ์มาจนกลายเป็น ทัศนคติ ได้

5. ลักษณะท่าทาง (Personality) ลักษณะท่าทางหลายประการ ต่างก็มีส่วนทางอ้อมที่สำคัญ ในการสร้างทัศนคติให้กับตัวบุคคล ปัจจัยต่าง ๆ ของการก่อตัวของทัศนคติเท่าที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ในความเป็นจริงจะมีได้มีการเรียงลำดับตามความสำคัญแต่อย่างใดเลย ทั้งนี้ เพราะปัจจัยแต่ละทางเหล่านี้ ตัวไหนจะมีความสำคัญต่อการก่อตัวของทัศนคติมากหรือน้อยย่อมสุดแล้วแต่ว่าการพิจารณาสร้างทัศนคติต่อสิ่งดังกล่าว จะเกี่ยวข้องกับปัจจัยใดมากที่สุด

1.1.5 การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

เฮอริเบิร์ต ซี. เคลแมน (Herbert C. Kelman, Compliance.1967: 469) ได้อธิบายถึง การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ โดยมีความเชื่อว่าทัศนคติอย่างเดียวกัน อาจเกิดในตัวบุคคล ด้วยวิธีที่ต่างกัน จากความคิดนี้ เฮอริเบิร์ต ได้แบ่งกระบวนการ เปลี่ยนแปลง ทัศนคติ ออกเป็น 3 ประการ คือ

1. การยินยอม (Compliance) การยินยอมจะเกิดได้ เมื่อบุคคลยอมรับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตัวเขา และมุ่งหวังจะได้รับความพอใจจากบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลนั้น การที่บุคคลยอมกระทำตามสิ่งที่อยากให้เขากระทำนั้น ไม่ใช่เพราะบุคคลเห็นด้วยกับสิ่งนั้น แต่เป็นเพราะเขาคาดหวังว่าจะได้รับรางวัล หรือการยอมรับจากผู้อื่นในการเห็นด้วยและกระทำตาม ดังนั้น ความพอใจที่ได้รับจาก การยอมกระทำตาม นั้น เป็นผลมาจาก อิทธิพลทางสังคม หรือ อิทธิพลของสิ่งที่ก่อให้เกิดการยอมรับนั้น กล่าวได้ว่า การยอมกระทำตามนี้ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งจะมีพลังผลักดันให้บุคคลยอม กระทำตามมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับจำนวน หรือ ความรุนแรงของรางวัลและการลงโทษ

2. การเลียนแบบ (Identification) การเลียนแบบ เกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น ซึ่งการยอมรับนี้เป็นผลมาจากการที่บุคคลต้องการจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีหรือที่พอใจระหว่างตนเองกับผู้อื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น จากการเลียนแบบนี้ ทัศนคติของบุคคลจะเปลี่ยนไปมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าให้เกิดการเลียนแบบ กล่าวได้ว่า การเลียนแบบเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ ซึ่งพลังผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนี้จะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความน่าไว้วางใจของสิ่งเร้าที่มีต่อบุคคลนั้น การเลียนแบบจึงขึ้นอยู่กับพลัง (Power) ของผู้ส่งสาร บุคคลจะรับเอาบทบาททั้งหมด ของคนอื่นมาเป็นของตนเอง หรือแลกเปลี่ยนบทบาทซึ่งกันและกัน บุคคลจะเชื่อในสิ่งที่ตัวเองเลียนแบบ แต่ไม่รวมถึงเนื้อหาและรายละเอียดในการเลียนแบบ ทัศนคติของบุคคลจะเปลี่ยนไปมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าที่ทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลง

3. ความต้องการที่อยากจะเปลี่ยน (Internalization) เป็นกระบวนการ ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับสิ่งที่มีอิทธิพลเหนือกว่า ซึ่งตรงกับความต้องการภายในค่านิยมของเขา พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในลักษณะนี้ จะสอดคล้องกับค่านิยมที่บุคคลมีอยู่เดิม ความพึงพอใจที่ได้จะขึ้นอยู่กับเนื้อหารายละเอียดของพฤติกรรมนั้น ๆ การเปลี่ยนแปลง ดังกล่าว ถ้าความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมถูกกระทบไม่ว่าจะในระดับใดก็ตาม จะมีผลต่อการเปลี่ยนทัศนคติทั้งสิ้น

มอริส (Morris.1990) ได้เสนอข้อมูลในการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคล 2 วิธี คือ

1. การให้ข้อมูล วิธีนี้ทำได้โดยการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการนำเสนอข้อมูลที่มีทิศทางเดียวกันในช่วงเวลาหนึ่ง เช่น การโฆษณา ประชาสัมพันธ์ การบอกเล่า การนำเสนอด้วยเอกสารสิ่งพิมพ์ และการนำเสนอผ่านอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ

2. การใช้ความไม่สอดคล้องของเหตุการณ์ เช่น บุคคลที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อภาพยนตร์ ในแนวต่อสู้ล้างผลาญ คือ ไม่ชอบภาพยนตร์แนวนี้ หากต่อมาบุคคลนั้นจำเป็นต้องไปดูภาพยนตร์ในแนวดังกล่าวบ่อย ๆ ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตามก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความเครียด เนื่องจากเหตุการณ์ 2 อย่างที่เกิดขึ้นเช่นนี้ คือ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้มีทิศทางเดียวกัน คือ สร้างความรู้สึกใหม่ว่าภาพยนตร์ในแนวต่อสู้ล้างผลาญก็ดีเหมือนกัน ช่วยให้เกิดข้อคิดที่มีประโยชน์หลายประการในที่สุดทัศนคติก็เปลี่ยนไปเป็นชอบภาพยนตร์แนวดังกล่าวได้

1.1.6 การวัดทัศนคติ

ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543: 60-63) ได้กล่าวถึงเครื่องมือในการวัดทัศนคติไว้ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ (Interview) หมายถึง การพูดคุยอย่างมีจุดหมาย ผู้สัมภาษณ์ที่ดีต้องฟังมากกว่าพูด และไม่หุนเหิน การสัมภาษณ์ใช้ปากเป็นเครื่องมือสำคัญ ได้ผลอย่างไรบันทึกเอาไว้

2. การสังเกต (Observation) คือการเฝ้ามองดูสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างมีจุดหมาย เครื่องมือสำคัญของการสังเกต คือ ตาและหู การเฝ้าดูโดยการบันทึกในสมองจะทำให้ลืมน้อย ข้อรายการ (Checklist) ที่จะใช้ในการสังเกตควรเตรียมไว้ให้พร้อม

3. การรายงานตนเอง (Self - Report) เครื่องมือแบบนี้ต้องการให้ผู้ทดสอบแสดงความรู้สึกของตนเอง ตามสิ่งเร้าที่ได้สัมผัส

4. เทคนิคการจินตนาการ (Projective Techniques) แบบนี้อาศัยสถานการณ์หลายๆ อย่างไปเร้าผู้ถูกทดสอบ โดยสถานการณ์ต่าง ๆ ที่กำหนดให้ ไม่มีโครงสร้างที่แน่นอนทำให้ผู้ถูกทดสอบต้องจินตนาการออกมาจากประสบการณ์เดิมของตน

5. การวัดทางสรีระภาพ (Physiological Measurement) การวัดด้านนี้ อาศัยเครื่องมือไฟฟ้า หรือเครื่องมืออื่น ๆ ในการสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงสภาพของร่างกาย

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2551: 188) กล่าวว่า การวัดทัศนคติ จะวัดในลักษณะของทิศทาง (Direction) และปริมาณ (Magnitude) โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้น

ทิศทางมีอยู่ 2 ทิศทาง คือ ทางบวก หรือทางลบ หมายถึง การประเมินค่าของการ รู้สึก และการกระทำไปในทิศทางที่ดี ชอบ พอใจ หรือไม่ดี ไม่ชอบ ไม่พอใจ

ปริมาณ เป็นความเข้มข้นหรือความรุนแรงของทัศนคติไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์นั่นเอง

นอกจากนี้ในเรื่องของทัศนคดียังมีการวัดความเด่น (Salient) ความซับซ้อน (Complexity) ความรู้สำนึก (Consciousness) ความเป็นศูนย์กลาง (Centrality) เป็นต้น ซึ่งยังไม่มีเครื่องมือสำหรับวัดในการวัดทัศนคติอาจใช้วิธีการสังเกต สัมภาษณ์ หรือใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของเรื่องที่จะศึกษา อย่างไรก็ตามการวัดทัศนคตินิยมใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือมากที่สุด ซึ่งแต่ละแบบต่างมีมาตรวัดแตกต่างกันไปตามแต่จะมีผู้ใช้คิดค้นพัฒนาขึ้นมา มาตรวัดทัศนคติที่สำคัญ ๆ ได้แก่

1. มาตรส่วนแบบลิเคิร์ต (Likert scales)

เรนซิส ลิเคิร์ต (Rensis Likert) เป็นผู้คิดค้นขึ้น และเป็นที่นิยมใช้แพร่หลายเนื่องจากสร้างได้ไม่ยากประกอบด้วยข้อความที่แสดงถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วมีคำตอบให้เลือก 5 คำตอบ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (strongly agree), เห็นด้วย (agree), ไม่แน่ใจ (undecided), ไม่เห็นด้วย (disagree), ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (disagree strongly)

แล้วมีการกำหนดคะแนนอาจเป็น 5, 4, 3, 2 หรือ 1 ตามลำดับ หากเป็นข้อความในทางบวก (Positive Statement) และอาจเป็น 1, 2, 3, 4 หรือ 5 ตามลำดับ หากเป็นข้อความในทางลบ (Negative Statement) จากนั้นนำข้อความทั้งหมดไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Item Analysis) โดยเลือกข้อความที่สามารถจำแนกกลุ่มที่ดีและมีทัศนคติที่ไม่ดีได้นำไปใช้วัดทัศนคติต่อไป (Likert.1970: 150-151)

2. มาตรฐานแบบซีแมนติกดิฟเฟอเรนเชียล (Semantic differential scales)

แบบสอบถามลักษณะนี้ ออสกู๊ด (Charles E. Osgood) เป็นผู้คิดค้นขึ้นใช้ในการวัดทัศนคติของบุคคล ต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้คำคุณศัพท์ 2 คำ มีความหมายตรงข้ามกันระหว่างคำทั้ง 2 คำ จะมีค่าระดับคะแนนอยู่ระหว่างกลาง ซึ่งโดยปกติจะเรียงจาก 1 ถึง 7 และคำคุณศัพท์ที่นำมาใช้นั้นมักจะมี 3 ชนิด ด้วยกันคือ

1. เป็นคำคุณศัพท์ที่แสดงถึงการประเมินค่า (Evaluative) หมายถึง คำคุณศัพท์ที่จะแสดงถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปในทางที่ดีขึ้นหรือเลวลง เช่น ดี – ชั่ว ฉลาด – โง่ สะอาด –สกปรก

2. เป็นคำคุณศัพท์ที่แสดงถึงพลังหรือศักยภาพ (Potency) หมายถึง คำคุณศัพท์ที่จะแสดงถึงการมีพลังมากน้อยต่าง ๆ กัน เช่น ใหญ่ – เล็ก หนัก – เบา ร้ายแรง – ไม่ร้ายแรง

3. เป็นคำคุณศัพท์ที่แสดงถึงการกระทำ (Activity) หมายถึง คำคุณศัพท์ที่จะแสดงถึงการประมาณค่าต่าง ๆ เช่น เร็ว – ช้า ยาก – ง่าย กระฉับกระเฉง – เฉื่อยชา

ได้ใช้วัดสติบุคคลโดยอาศัยกฎแห่งการเปรียบเทียบเพื่อตัดสินใจ (Law of Comparative Judgment) คือ ให้ผู้ตอบตัดสินข้อความที่แสดงถึงทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่า เห็นด้วย (Accepted) หรือไม่เห็นด้วย (Rejected) ในข้อความเหล่านั้นมากน้อยเพียงใด โดยให้กลุ่มผู้ตัดสินพิจารณาว่าข้อความที่เสนอมานั้นควรจะอยู่ตรงไหนเมื่อแบ่งความเห็นทั้งหมด ตั้งแต่เห็นด้วยมากที่สุดไปจนถึงไม่เห็นด้วยมากที่สุดออกเป็น 11 กลุ่มเท่า ๆ กันเมื่อกลุ่มผู้ตัดสินใจได้พิจารณาตัดสินหมดทุกข้อความแล้วก็นำแต่ละค่ามาหาค่าสเกล (Scales Value) นั่นคือ หาตำแหน่งมัธยฐานของแต่ละสเกลสำหรับวัดทัศนคติต่อไป

1.1.7 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการออกนอกกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

1.1.7.1 ความหมายการออกนอกกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

ประดิษฐ์ อารยะการกุล (2547: 10) ได้ให้ความหมายของการออกนอกกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ หรือ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (Autonomous University) หมายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐที่จัดตั้งขึ้นโดยมีกฎหมาย มีสภาพเป็นนิติบุคคล มีระบบการบริหารที่มีใช้ส่วนราชการ มีระบบงานบริหารบุคคล การศึกษาและวิชาการเป็นอิสระคล่องตัว โดย

รัฐบาลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนทั่วไป มีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดในการบริหาร รัฐมีหน้าที่เข้าไปตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานได้

สุรพล ศรีบุญทรง (2552: 266) ให้คำจำกัดความของ “มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ” ว่าหมายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นนิติบุคคลภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ การตัดสินใจส่วนใหญ่ในกระบวนการบริหารสิ้นสุดที่ระดับสภามหาวิทยาลัย แยกการตัดสินใจและวินิจัยด้านการบริหารและวิชาการระดับสูงออกจากกัน เน้นการบริหารในรูปคณะบุคคลในแต่ละระดับในระบบบริการแต่แยกภารกิจมีระบบการเงินที่คล่องตัว ตรวจสอบได้ภายหลัง (Post Auditing) จากงบประมาณรูปเงินก้อน (Block Grant) และมีอำนาจปกครองดูแล บำรุงรักษา จัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยได้อย่างอิสระ

1.1.7.2 แนวความคิดที่จะนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2534: 1) ได้กล่าวถึง ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีแนวความคิดเกิดขึ้นในยุโรปและอังกฤษก่อน แล้วจึงขยายไปทั่วโลก โดยมหาวิทยาลัยแห่งแรก ๆ ในยุโรปเกิดขึ้นในประเทศที่เคยอยู่ใต้ปกครองของอาณาจักรโรมันและถือศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก ในยุคต้นพระเป็นผู้สอนในมหาวิทยาลัยเป็นหลัก อิทธิพลของศาสนาจึงมีเหนือมหาวิทยาลัยค่อนข้างมาก ผลแห่งการที่มหาวิทยาลัยบริหารงานโดยพระและได้รับอุปถัมภ์จากพระสันตะปาปา จึงทำให้มหาวิทยาลัยมีอิสระจากอาณาจักรอันมีพระมหากษัตริย์และจักรพรรดิปกครองอยู่จุดนี้จึงเป็นกำเนิดแนวคิดเรื่องอิสระ แต่อิสระเช่นนี้ หมายถึง อิสระจากอาณาจักร ไม่ได้หมายความว่า เป็นอิสระจากศาสนจักร เพราะแม้ที่จริงแล้วใครก็ตามที่ค้นพบความจริงที่แตกต่างไปจากที่ศาสนจักรยอมรับก็จะถูกศาสนจักรคว่ำบาตรทันที อิสระเช่นนี้ย่อมสิ้นสุดลงพร้อม ๆ กับความเสื่อมอิทธิพลของศาสนจักร ดังที่มหาวิทยาลัยในฝรั่งเศสถูกนำไปเลียนจัดระบบใหม่หมด โดยโอนเข้าเป็นของรัฐหรืออาณาจักร ผลก็คือมหาวิทยาลัยใหม่นี้เป็นอิสระจากศาสนจักร แต่รัฐหรืออาณาจักรก็เป็นผู้เข้ามาครอบครองแทน

ในอังกฤษ ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัย หมายถึง การเป็นอิสระจากการปกครองส่วนกลางของกษัตริย์อังกฤษเหมือน ๆ กับที่ท้องถิ่นทั้งหลายเป็นอิสระ เพราะอันที่จริงแล้วมหาวิทยาลัยสำคัญที่สุดของอังกฤษ 2 แห่ง คือ Oxford และ Cambridge มีลักษณะของชุมชนทางวิชาการและหน่วยงานปกครองท้องถิ่นไปในตัว เพราะมหาวิทยาลัยมีที่ดินเป็นทรัพย์สินมหาศาล การได้รับพระบรมราชานุญาตให้เป็นอิสระ (Royal Charters) นั้น มหาวิทยาลัยได้รับ

เหมือน ๆ กับนครลอนดอนได้รับโดยการแลกเปลี่ยนความเป็นอิสระนี้กับการยอมเสียภาษีให้ กษัตริย์ ในภาวะที่พระมหากษัตริย์มีพระราชประสงค์จะได้เงินเข้าท้องพระคลังเพื่อสงครามเมือง ท้องถิ่น (ซึ่งรวมถึงมหาวิทยาลัยในฐานะท้องถิ่นด้วย) การได้รับพระบรมราชานุญาตให้อิสระ ก็หมายความว่า พระมหากษัตริย์ทรงสัญญาว่าจะไม่ก้าวก่ายเรื่องงานท้องถิ่นหรือมหาวิทยาลัย แต่จะให้ปกครองกันเอง สถานะของมหาวิทยาลัยและท้องถิ่นจึงเป็นนิติบุคคล (Corporation) ซึ่ง ปกครองตนเองได้โดยอิสระมาตราบเท่าทุกวันนี้

ส่วนแนวความคิดที่จะนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบของประเทศไทยมี มาตั้งแต่ พ.ศ. 2507 ซึ่งผู้บริหารและคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยได้ยื่นหลักการต่อ จอมพลถนอม กิตติขจร นายกรัฐมนตรี ซึ่งก็ไม่ได้รับการเห็นชอบ เพียงแต่ได้มีการจัดตั้ง “ทบวงมหาวิทยาลัย” ขึ้น เพื่อดูแลมหาวิทยาลัยต่าง ๆ แทน “สำนักนายกรัฐมนตรี” ดังนั้น ในยุคนั้น มหาวิทยาลัยต่าง ๆ จึงได้ ย้ายไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จากเดิมที่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี แต่อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยก็ยังคงอยู่ภายใต้กฎหมายระเบียบของระบบราชการเช่นเดิม ซึ่งทำให้ขาดความ คล่องตัวในการดำเนินงาน จึงได้มีความพยายามที่จะนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการ เรื่อยมา

และในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ เมื่อปี พ.ศ. 2541 นโยบายการออกนอกระบบก็ ได้เป็นข้อตกลงหนึ่งที่ผูกพันกับสัญญาการกู้ยืมเงินกับ IMF โดยความมุ่งหมายของรัฐบาลเพื่อลด บงบประมาณในส่วนราชการที่สามารถเลี้ยงตนเองและบริหารงบประมาณเองได้ ในช่วงปี พ.ศ. 2542 เริ่มมีการเสนอให้มหาวิทยาลัย หรือคณะฯ ที่ตั้งขึ้นใหม่ “ออกนอกระบบ” ราชการ และมีการ หยิบรับข้าราชการพลเรือนเข้ามาในมหาวิทยาลัยรัฐเดิมทั้งหมด ตำแหน่งที่บรรจุเข้ามาใหม่ เรียกว่า “พนักงานมหาวิทยาลัย” ซึ่งมีกรอบเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการ พลเรือนเดิม และหากผู้ที่เกษียณราชการไปให้ตำแหน่งและเงินเดือนนั้นเปลี่ยนเป็นตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งเริ่มบรรจุใหม่เท่านั้น

1.1.7.3 การนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ

สมัยรัฐบาลทักษิณ ชินวัตร เริ่มมีความพยายามนำมหาวิทยาลัยออก นอกระบบอีกครั้ง แต่มีการคัดค้าน ดังนั้น จึงยังไม่มี การนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบในช่วงนี้ ต่อมาใน สมัยรัฐบาล พล.อ.สุรยุทธ์ จุลานนท์ โดย ศ.ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน รัฐมนตรีศึกษาธิการ ก็ได้เสนอ ครม.และ สนช. ให้ผ่านร่าง พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ของแต่ละมหาวิทยาลัย ตามลำดับดังนี้ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 ที่ประชุม ครม. ได้เห็นชอบร่าง พ.ร.บ. มหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐของ 3 มหาวิทยาลัยตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอ ได้แก่ ร่าง พ.ร.บ.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,ร่าง พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยทักษิณ และร่าง พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ส่วนร่าง พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยขอนแก่น ยังไม่ผ่านความเห็นชอบ, 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 รัฐมนตรีศึกษาธิการ เสนอที่ประชุม ครม.ให้เห็นชอบร่างกฎหมายการออกนอกระบบของอีก 3 มหาวิทยาลัย ได้แก่ ร่าง พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,ร่าง พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยนเรศวร และ ร่าง พ.ร.บ. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง , 7 ธันวาคม พ.ศ. 2549 ที่ประชุม สนช. ได้พิจารณาและเห็นชอบในหลักการร่างกฎหมายการออกนอกระบบของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยทักษิณ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ตามที่ ครม.เสนอแล้ว โดยไม่มีผู้คัดค้าน จากนั้นได้มีการตั้งคณะกรรมการวิสามัญเพื่อแปรญัตติใน 7 วัน ,12 ธันวาคม พ.ศ. 2549 รัฐมนตรีศึกษาธิการ เสนอ ครม.เพื่อเห็นชอบให้มหาวิทยาลัยอีก 4 แห่งออกนอกระบบ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยมหิดล , มหาวิทยาลัยศิลปากร , มหาวิทยาลัยบูรพา และมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยมหาวิทยาลัยศิลปากรและมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี นำร่างกลับไปพิจารณาใหม่ ,30 สิงหาคม 2550 ที่ประชุม สนช.ได้มีมติเห็นชอบร่าง พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ด้วยมติ 114 ต่อ 1 เสียง ,7 กันยายน 2550 สนช.ได้มีการประชุมสภานิติบัญญัติ ครั้งที่ 50/2550 โดยนายมีชัย ฤชุพันธุ์ ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติเป็นประธาน ได้ผ่านร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ด้วยมติเห็นด้วย 98 เสียง ไม่เห็นด้วย 3 เสียง งดออกเสียง 1 เสียง และไม่ลงคะแนน 2 เสียง , 19 ธันวาคม 2550 สนช.ได้พิจารณาร่าง พ.ร.บ. มีมติ ประกาศใช้ร่าง พ.ร.บ. ของ 3 สถาบัน เป็นกฎหมาย ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทำให้มีมหาวิทยาลัยที่มีสถานะเป็นมหาวิทยาลัย “ในกำกับ” ของรัฐทั้งสิ้น 13 มหาวิทยาลัย ตามลำดับดังนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, มหาวิทยาลัย วลัยลักษณ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล, มหาวิทยาลัยบูรพา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, มหาวิทยาลัยทักษิณ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ในประเทศไทย มีสถาบันอุดมศึกษาในกำกับ 13 แห่ง ที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กักระบบราชการหรือไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา คือ

1. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. มหาวิทยาลัยทักษิณ
4. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2551 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2551 เป็นต้นไป
5. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง (ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย)
6. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (เดิมอยู่ในระบบราชการก่อนออกนอกระบบในปี พ.ศ. 2541)
8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
9. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ.2533)
10. มหาวิทยาลัยมหิดล (ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นอันบังคับใช้แล้ว)
11. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
12. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย)
13. มหาวิทยาลัยบูรพา

ในปัจจุบัน ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของมหาวิทยาลัยมหิดล ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ.2550

มหาวิทยาลัยมหิดลออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐที่ผ่านความเห็นชอบจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ซึ่ง พรบ. มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2550 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 17 ตุลาคม 2550 เป็นต้นมา โดยมีการดำเนินงานเพื่อบริหารมหาวิทยาลัยหลังจากที่มหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐดังต่อไปนี้ (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550)

1.1.7.4 หลักการกลางของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

1. มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐและเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการและไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีกว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และยังคงได้รับการจัดสรรงบประมาณตามกฎหมาย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณในจำนวนที่เพียงพอที่จำเป็นต่อการประกันคุณภาพการศึกษา

2. การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ทั้งการผลิตบัณฑิตการวิจัยการบริหารวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ต้องมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม นโยบายของรัฐบาล และแผนการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ การผลิตบัณฑิตต้องให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

3. ความคล่องตัวของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามกลไกของสภามหาวิทยาลัยที่จะกำหนดระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารจัดการในเรื่องต่างๆ ได้เองภายใต้กรอบแห่งพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

4. สภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัย กำหนดให้องค์ประกอบของสภามหาวิทยาลัยจะต้องมาจากบุคคลภายนอกมากกว่าบุคคลภายใน และกรรมการสภามหาวิทยาลัยที่มาจากบุคคลภายนอก 1 คน ซึ่งจะต้องสรรหาจากรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอโดยการบริหารมหาวิทยาลัยให้อธิการบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด มีหน้าที่บริหารมหาวิทยาลัยภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัย การได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีต้องเป็นกระบวนการที่โปร่งใสไม่ใช้วิธีการเลือกตั้งแต่ให้ใช้วิธีการสรรหาตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

5. การบริหารมหาวิทยาลัยให้ใช้หลักบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ในการออกระเบียบข้อบังคับและแนวทางในการดำเนินกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย

6. การบริหารงานบุคคล เมื่อเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้วข้าราชการและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยสามารถเลือกสถานภาพได้ตามความสมัครใจหากสมัครใจเปลี่ยนสถานภาพภายหลังกฎหมายใช้บังคับก็จะมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และให้คงสิทธิการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและสิทธิประโยชน์อื่นตามที่รัฐกำหนด ซึ่งการบริหารงานบุคคลให้ตราเป็นข้อบังคับ โดยมีองค์กรบริหารงานบุคคลที่บุคลากรมีส่วนร่วมยึดหลักการบริหารในระบบคุณธรรม (Merit System) มีระบบการประเมินผลการทำงานของบุคลากรที่โปร่งใสและสถานภาพของบุคลากร

7. งบประมาณและทรัพย์สิน ให้รัฐบาลจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปให้แก่มหาวิทยาลัยเป็นจำนวนที่เพียงพอ เพื่อดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้ถือว่าเป็นเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย กรณีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายและมหาวิทยาลัยไม่สามารถหาเงินสนับสนุนจากแหล่งอื่นได้ รัฐพึงจัดสรรงบประมาณให้แก่มหาวิทยาลัยเท่าที่จำเป็น ทั้งนี้ รายได้ของมหาวิทยาลัยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง

มหาวิทยาลัยสามารถถือกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ได้ รวมทั้งอสังหาริมทรัพย์ที่มีผู้อุทิศให้ หรือได้มาโดยการซื้อด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุ และให้เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย โดยให้มหาวิทยาลัยมีอำนาจปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้จัดหาประโยชน์จากที่ราชพัสดุได้ และรายได้ที่เกิดขึ้นให้ถือเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยต้องมีระบบบริหารการเงินและระบบบัญชีที่มีประสิทธิภาพ โดยไม่ขัดแย้งกับมาตรฐานและนโยบายการบัญชีที่รัฐกำหนด การจ่ายเงินต้องทำเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีโดยการอนุมัติของสภามหาวิทยาลัย และมีกลไกตรวจสอบการใช้จ่ายเงินภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

8. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้สภามหาวิทยาลัยมีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยและระหว่างสถาบันการศึกษา ชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

9. การบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเสรีภาพทางวิชาการ โดยให้การดำเนินการเสรีขึ้นที่สภามหาวิทยาลัยมากที่สุด ทั้งนี้ จะต้องสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานทางวิชาการที่รัฐกำหนด โดยให้สภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำวิจัย และนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และประเทศชาติ

10. การกำกับ ตรวจสอบ ให้มีการกำกับ ตรวจสอบโดยกลไกภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

การกำกับ ตรวจสอบภายใน ให้สภามหาวิทยาลัยวางระเบียบและกลไกเพื่อควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยให้ประชาคมในมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วม

การกำกับ ตรวจสอบภายนอก ให้กระทำโดยสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกลไกงบประมาณ นโยบายของรัฐบาล และระบบการรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

รัฐมนตรีมีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย (มติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2546 / * มติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2547)

จากเอกสารพอที่จะสรุปได้ว่า ความต้องการที่จะเป็นอิสระในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยนั้นมีมานานแล้วตั้งแต่เริ่มจากการเกิดขึ้นของมหาวิทยาลัย ซึ่งความเป็นอิสระที่มหาวิทยาลัยต้องการจะได้รับก็คือ อิสระทางวิชาการ เพราะมหาวิทยาลัยเป็นสถาบันที่ประกอบไปด้วยบุคลากรที่ค่อนข้างมีอิสระในการคิด การค้นคว้า เมื่อเป็นดังนี้แล้วนั้น สถานภาพของมหาวิทยาลัยก็จะเปลี่ยนไปจากการเป็นมหาวิทยาลัยในระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล โดยต้องอาศัยความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยด้วย เช่น งบประมาณ นโยบาย และความพร้อมของบุคลากร เป็นต้น

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

วัฒนาวดี ศรีวัฒนพงศ์ และคณะ (2543: 67) ได้สำรวจทำการความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยของรัฐให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จากการวิจัยพบว่า กลุ่มบุคลากรในสายตำแหน่งงาน บุคลากรสาย ก และกลุ่มบุคลากรลูกจ้าง มีความเห็นว่าค่าเล่าเรียนของนักศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบที่สำคัญที่สุด เมื่อมีการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มบุคลากรสาย ข ค มีความเห็นว่าสวัสดิการที่บุคลากรจะได้รับเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบที่สำคัญที่สุด เมื่อมีการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

สุทธนิภา ศรีไธย์ (2544: 108) ได้ศึกษาการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และความต้อง การออกนอกระบบราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัยของรัฐไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีเพศและอายุแตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับการ

ออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน อาจารย์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งทางการบริหารและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน อาจารย์ที่มีเพศและอายุแตกต่างกัน มีความต้องการการออกนอกระบบราชการแตกต่างกัน อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครและอาจารย์มหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาคมีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และความต้องการการออกนอกระบบราชการไม่แตกต่างกัน การเปิดรับข่าวสารไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้และความต้องการการออกนอกระบบราชการ แต่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการ แต่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการออกนอกระบบราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ทัศนคติมีความสัมพันธ์กับความต้องการการออกนอกระบบราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ และทัศนคติเป็นตัวแปรที่อธิบายความต้องการการออกนอกระบบราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐได้มากที่สุด

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541: 64) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านส่วนตัว

2.1.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

2.1.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุ

อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะผู้ที่มีอายุมาก มักจะมีประสบการณ์สูง มีวุฒิภาวะสูง มีความสุขุมรู้จักชีวิต สามารถปรับตัวให้เข้ากับความเป็นจริงได้มากขึ้น แมสเลส (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์.2547: 29; อ้างอิงจาก Maslach.1986) สอดคล้องกับความคิดเห็นของทัศน บัญทอง (2533: 190) ที่ว่าปกติคนเราเมื่ออายุมากขึ้นความคิดความอ่านและการมองปัญหาจะชัดเจนมากขึ้นความคิดและการกระทำจะค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนตามไปด้วย

สุภาพร วิวัฒน์อัศวิน (2546: 19) กล่าวว่า อายุเป็นตัวแปรที่สะท้อนให้เห็นภูมิหลังและประสบการณ์ที่ผ่านมาของชีวิต เพราะว่า บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันมีโอกาสมากน้อยในการเรียนรู้ทางสังคมที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อความแตกต่างในด้านทัศนคติ ความคิด และความเชื่อได้

2.1.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้

2.1.2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับรายได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 261-262) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรนั้น คือมุ่งที่จะพยายามสร้างระบบความเป็นธรรมแก่ฝ่ายผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อดึงดูดให้บุคลากรสนใจในการทำงานและจงใจให้บุคลากรทำงานด้วยดี เพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กร 6 ประการคือ

1. การจ่ายอย่างพอเพียง (Adequate) หมายถึงการจ่ายตามลำดับขั้นตามข้อกำหนดและตามระเบียบ
2. การจ่ายอย่างเป็นธรรม (Equitable) หมายถึงการจ่ายยึดหลักความเป็นธรรม โดยเปรียบเทียบกับกำลังความสามารถ และความรู้
3. การจ่ายอย่างสมดุล (Balanced) หมายถึง การจ่ายตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนอย่างสมเหตุสมผล
4. การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (Cost Effective) การจ่ายต้องไม่มากเกินไปทั้งนี้ ต้องพิจารณาถึงความสามารถในการจ่ายขององค์กร
5. ต้องมีความมั่นคง (Secure) หมายถึง การพิจารณาให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากร และการจ่ายที่ตอบสนองความพอใจได้

6. การจ่ายต้องสามารถใช้จูงใจได้ (Incentive providing) หมายถึงการจ่ายจะต้องมีกลไกสามารถมีสิ่งจูงใจป้อนอยู่ด้วย คือการกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

กิ่งพร ทองใบ (2541: 6) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นรายเดือนมีรูปแบบที่แน่นอนในช่วงระยะเวลาการจ่ายแต่ละครั้ง

บุญเสริม รวมทรัพย์ (2542 : 10) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง เงินที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้รับเป็นรายเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติหน้าที่

2.1.2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้

สุมิตร สุวรรณ และคณะ (2552: 182-183) ได้ศึกษา การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อพัฒนาองค์กรสงมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัยพบว่า การจัดระบบเงินเดือนของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีความหลากหลายและแตกต่างกัน การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ก็แตกต่างกัน ของพนักงานมหาวิทยาลัยหลายแห่งยังด้อยกว่าข้าราชการ เช่น ไม่ได้รับค่าตอบแทนอีก 1 เท่า สำหรับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ได้รับเงินรางวัลหรือโบนัส ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 1 ครั้ง ได้รับการรักษาพยาบาลตนเองจากระบบประกันสังคม ซึ่งมีข้อจำกัด ทั้งคุณภาพยา โรงพยาบาล และการบริการยกเว้นกรณีของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงกับมหาวิทยาลัยวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่ได้ถอนออกระบบไปนานแล้ว ซึ่งจ้างในอัตราประมาณ 2 เท่าของอัตราแวกบรรจู้ มีการจัดสวัสดิการเอง และกำหนดผลประโยชน์ก็แตกต่างกัน ที่ไม่น้อยกว่าระบบราชการ

2.1.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การทำงาน

2.1.3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การทำงาน

ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์ (2532: 67) กล่าวว่า ประสบการณ์จากสิ่งที่พบเห็นแตกต่างกันบางคนได้รับความกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อของบุคคลนั้นและใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ต่อไป คนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้นย่อมมีความชำนาญและมีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กรไปด้วย และการที่บุคคลเริ่มเข้าทำงานซึ่งมักเกิดกับบุคคลที่เพิ่งจะจบการศึกษา มีอายุน้อย ประสบการณ์ที่มีอายุน้อยหรือไม่มีเลย ประกอบกับความแปลกใหม่ของสถานที่ทำงานและความไม่คุ้นเคยกับระบบการทำงานจะทำให้เกิดความเครียดในการทำงานไม่สามารถปรับตัวได้

2.1.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

2.1.4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

2.1.4.1.1 ความหมายของสุขภาพจิต

กองสุขภาพจิต (2531: 3) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่า เป็นสภาพจิตใจของบุคคลที่สามารถแก้ปัญหา สามารถปรับจิตใจได้อย่างเหมาะสมกับสังคมและสภาพสิ่งแวดล้อมที่เป็นจริง และส่งเสริมว่าในการดำเนินชีวิตของบุคคล ย่อมต้องเผชิญทุกข์ความตึงเครียด ความไม่พอใจ ความผิดหวัง ฯลฯ แต่มีผู้สุขภาพจิตดีจะสามารถแก้ปัญหาหรือผ่อนปรนหาทางออกที่เหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรม และสามารถปรับจิตใจให้ยอมรับผลที่จะเกิดตามมาได้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขสบายตามอัตภาพและปราศจากอาการของโรคจิตโรคประสาท

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) (สุโท เจริญสุข.2535: 175; อ้างอิงจาก WHO.1976) ได้ให้ความหมายสุขภาพจิตว่าเป็นความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุขอยู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี มีสัมพันธภาพอันดีงามกับบุคคลอื่นและดำรงชีพอยู่ได้ด้วยความสะดวกอย่างสุขสบาย รวมทั้งสนองความต้องการของตนเองในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงโดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ

สุภา มาลากุล ณ อยุธยา (2537: 4) ได้ให้ความหมายสุขภาพจิตว่า หมายถึง สภาพจิตใจที่สามารถทำงานได้ปกติ มีผลเป็นพฤติกรรมรวมที่เหมาะสมกับวัย เพศ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ดี โดยบุคคลนั้นไม่ต้องมีความคับข้องใจและหมายถึงการกระทำพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการของบุคคลเป็นการลดความเครียดทางอารมณ์หรือเป็นการปรับตัวเพื่อสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม เช่น วัฒนธรรม เพศ เศรษฐกิจของสังคม

ศูนย์สุขภาพจิต (2542: ออนไลน์) ให้ความหมายสุขภาพจิตว่า สภาพจิตดี หมายถึง การคิดดี หรือคิดทางบวก การคิดดีคือการสนองสิ่งที่ปัญหาอย่างมีเหตุผลมองเห็นประโยชน์และส่วนดีที่จะนำไปใช้ได้ เช่น พ่อแม่ที่เห็นว่าลูกเกเร เมื่อคิดทางบวกว่าการเกเรเป็นสัญญาณเตือนภัยที่แสดงว่าเด็กต้องการความเข้าใจ ความใส่ใจและความรัก การสื่อความหมายด้วยการพูดไต่ถาม รับฟัง เข้าใจ เห็นใจ ให้อภัย พฤติกรรมเกเรก็จะค่อย ๆ หายไป สุขภาพจิตไม่ดีจึงหมายถึง การคิดในทางไม่ดีหรือคิดทางลบ การคิดไม่ดีหรือการคิดที่จะนำความทุกข์มาสู่ตนและคนอื่น วิตกในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น ไม่เชื่อมั่นในตนเอง ดูถูกตนเอง จดจำเฉพาะเรื่องไม่ดี คิดว่าคนอื่นเลวร้ายกว่าตนเองและความคิดทางลบนั้นจะนำไปสู่การกระทำที่ปราศจากเหตุผล

สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน (2530: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี ดังนี้ สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมและวัฒนธรรมได้ด้วยความสุขสบายตามสมควร ตลอดจนสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามารถเต็มที่ ทั้งด้านร่างกาย เซาว์ปัญญา และอารมณ์ โดยไม่มีความผิดปกติทางจิตใจ อุดหนุนต่อความลำบาก ความคับข้องใจ และความตึงเครียดได้เมื่อพบปัญหาที่จะได้รับผลกระทบกระเทือน เป็นทุกข์ หรือโศกเศร้าตามสภาพเป็นจริงแห่งชีวิต ละทิ้งพฤติกรรม หรือทัศนคติที่ไม่เหมาะสมเมื่อเติบโตขึ้น รู้จักตอบสนองความต้องการที่จำเป็นต่อชีวิตตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็มีความห่วงใยผู้อื่นตามสมควร ไม่มองโลกในแง่ร้ายหรือแค้นเกินความเป็นจริง จนทำให้ขาดความระมัดระวัง สามารถลดหรือชะลอความสบายความพอใจชั่วคราวยาม เพื่อให้ได้มาซึ่งความพอใจ และความสบายที่เหนือกว่าในเวลาข้างหน้า สามารถพึ่งตนเองได้ แต่ควรยอมรับว่าบางโอกาสต้องพึ่ง และยอมรับความช่วยเหลือจากผู้อื่น เช่น ยามเจ็บป่วย เพื่อจะได้ไม่ต้องรับทุกข์ทรมานเกินขอบเขต ทำงานอย่างมีระบบและระเบียบพอสมควร แต่ไม่ระเบียบจัดจนทำให้ตัวเองและผู้อื่นลำบาก มีความใส่ใจใคร่รู้ แสวงหา สำรวจ ทดลอง แต่ไม่มากจนตนเองได้รับอันตราย หรือทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ รู้จักประนีประนอม ยอมรับการแข่งขันเมื่อจำเป็น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา กล้าปกป้องสิทธิของตน แต่ก็เคารพสิทธิของผู้อื่น ไม่ดื้อรั้นหรือมีทิฐิ กล้าแสดงความเห็นขัดแย้งโดยไม่ก้าวร้าว ละหลู่ผู้อื่น พอใจในเพศของตน มีความพอใจในการปฏิบัติทางเพศอันเหมาะสมแก่ตนและคู่ของตน มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ สามารถตัดสินใจโดยที่รู้ผลที่จะเกิดตามมาได้ถูกต้องหรือรู้ควรศึกษาทดลองก่อนตัดสินใจ เพื่อความไม่บกพร่องและไม่กระทำผิดซ้ำอีก ไม่แสวงหาความสนุกสนาน หรือพอใจในทางที่จะทำให้ลายตนเอง เช่น เสพยาเสพติด สามารถแก้ไขสถานการณ์ได้เมื่อเกิดปัญหาใด ๆ และเมื่อสุดวิสัยที่จะแก้ได้ก็พยายามปรับตัวหรือหาทางหลีกเลี่ยงความตึงเครียดด้วยวิธีการที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีทั้งในด้านการงาน การเล่น กีฬา และอื่น ๆ มีความผูกพันลึกซึ้งระหว่างเพื่อนสนิท และเพศตรงข้ามฉันคู่รัก และคู่สมรสได้เป็นอย่างดี

จากเอกสารสรุปได้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เปี่ยมด้วยความสุข เป็นผู้มีกาลเทศะสามารถผสมผสานกันระหว่างกระบวนการคิดการแสดงออกทางอารมณ์และพฤติกรรมรู้จักปรับสภาพจิตใจให้มีความอดทนเข้มแข็ง กล้าใช้เหตุผลในการเผชิญปัญหา ให้โอกาสตัวเองอย่างมีคุณค่าด้วยความมั่นใจ เข้าใจยอมรับความจริงกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมกับการดำเนินชีวิตมีความพอใจที่จะสร้างสมรรถภาพในการทำงานเพื่อการมีสัมพันธภาพที่ดีกับทุกคน

2.1.4.1.2 การวัดสุขภาพจิต

สุขภาพจิตของบุคคลสามารถวัดได้ทั้งสภาวะร่างกายและจิตใจ โดยทั่วไปแล้วการวัดสุขภาพจิตมี 2 ลักษณะ คือ การวัดสุขภาพจิตของบุคคลทั่วไป และการวัดสุขภาพจิตของคนไข้จิตเวช ซึ่งแบบวัดทั้งสองแบบนี้มีลักษณะแตกต่างกันมาก การวัดสุขภาพจิตของบุคคลทั่วไปมักจะเกี่ยวกับความวิตกกังวล อาการทางกายและมโนภาพแห่งตนหรือความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง

บลูม (Bloom; and Others.1975) ในการวัดสุขภาพจิตของบุคคลด้วยการวัดความวิตกกังวลด้านต่าง ๆ และการวัดความผิดปกติทางกายนี้ มีผู้พบในการวิจัยหลายเรื่องว่า ปริมาณความวิตกกังวล และปริมาณหรือความถี่ของการป่วยของบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับความรู้สึกเป็นทุกข์ หรือการปราศจากความสุขของบุคคล

2.1.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

สกุลรัตน์ อุษณาวรงค์ และคณะ (2551; อ้างอิงจาก การประชุมวิชาการประจำปี “เรื่องคุณภาพอุดมศึกษาไทยพอใจหรือยัง” 2552: 201-202) ได้ศึกษาความสุขในที่ทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความสุขมากกว่าร้อยละ 50 ส่วนที่เหลือมีความสุขปานกลางหรือมีความสุขเท่ากับคนทั่วไปร้อยละ 39.73 และมีความสุขต่ำ ร้อยละ 10.27 ตามลำดับ โดยประเมินตามดัชนีความสุขของกรมสุขภาพจิต ในเพศหญิงร้อยละ 58.88 มีความสุขมากกว่าเพศชายที่ร้อยละ 43.53 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความสุขมากกว่าความสุขของคนไทยทั่วไปในประเทศไทย ที่ศึกษาโดยกรมสุขภาพจิต และที่ต่างกันคือกรมสุขภาพจิตพบว่าเพศชายมีความสุขอยู่ในระดับมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีความสุขอยู่ในระดับมากร้อยละ 47.30 เพศหญิง ร้อยละ 24.94 สำหรับการศึกษาค้นครั้งนี้พบว่าเพศหญิงมีความสุขมากกว่าเพศชาย เนื่องจากกลุ่มประชากรที่ศึกษาทุกคนมีการศึกษา มีงานทำ มีเงินเดือนของตนเองที่สามารถใช้จ่ายซื้อหาสิ่งต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องพึ่งอีกฝ่าย ในขณะที่ความสุขของประชากรไทย กลุ่มประชากรมีศึกษามาจากหลากหลายที่ เช่น มีอาชีพค้าขาย ทำนา ทำสวน รับจ้าง เป็นต้น อาชีพเพศหญิงจะต้องเป็นผู้ทำตามและไม่มีอิสระ ทำให้เพศหญิงมีความสุขน้อยกว่าเพศชาย ซึ่งปัญหาที่สำคัญที่มีผลต่อความสุขในที่ทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นนั้นเป็นเรื่องสังคม สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและรายได้ของบุคลากร

2.1.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.1.5.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.1.5.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

เออร์เนสต์ ฮิลการ์ด (Hilgard.1962: 447) กล่าวว่า บุคลิกภาพ เป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคล และการแสดงออกของพฤติกรรม ซึ่งชี้ให้เห็นความเป็นปัจเจกบุคคล ในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงลักษณะที่ส่งผลต่อการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ ความรู้สึกนับถือตนเอง ความสามารถ แรงจูงใจ ปฏิภาณในการเกิดอารมณ์ และลักษณะนิสัยที่สะสมจากประสบการณ์ชีวิต

ฟิลลิป จี.ซิมบาร์โด และฟลอยด์ แอล.รูช (Zimbardo and Ruch.1980: 292) อธิบายว่าบุคลิกภาพ เป็นผลรวมของลักษณะเชิงจิตวิทยาของบุคคลแต่ละคน มีผลต่อการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมหลากหลายของบุคคลนั้น ทั้งส่วนที่เป็นลักษณะภายนอก ที่สังเกตได้ง่าย และพฤติกรรมภายในที่สังเกตได้ยาก ลักษณะที่หลากหลายดังกล่าวส่งผลให้บุคคลแสดงออกต่างกันในแต่ละสถานการณ์และช่วงเวลา

ริชาร์ด ซี.บูทซิน และคณะ (Bootzin and others.1991: 502) ให้ความหมายว่าบุคลิกภาพเป็นลักษณะนิสัยและรูปแบบของความคิด ความรู้สึก และการประพฤติปฏิบัติของบุคคลแต่ละคน

จากคำจำกัดความและความหมายของ “บุคลิกภาพ” ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือตัวบุคคลโดยส่วนรวม ทั้งลักษณะทางกาย ซึ่งสังเกตได้ง่ายอันได้แก่รูปร่างหน้าตา กิริยาท่าทาง น้ำเสียง คำพูด ความสามารถทางสมอง ทักษะการทํากิจกรรมต่าง ๆ และลักษณะทางจิตซึ่งสังเกตได้ค่อนข้างยาก ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด เจตคติ ค่านิยม ความสนใจ ความมุ่งมั่น อุดมคติ เป้าหมายและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ลักษณะดังกล่าวมีที่มาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมของแต่ละคน ส่งผลสู่ความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม และความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.1.5.1.2 ประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี

บุคลิกภาพแบบ เอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปีคริสต์ศักราช 1960 อันเนื่องมาจากนายแพทย์ฟร็ดแมน (Friedman) และนายแพทย์โรสแมน (Roseman) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจว่ามีบุคลิกภาพบางอย่างแตกต่างออกไปจากผู้ป่วยโรคอื่น ๆ จากการสังเกตเหตุการณ์บางอย่างในคลินิกโรคหัวใจของเขาพบว่า แก้วอี้ที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตรอวนั้น มีรอย

ลักษณะตรงขอบแก้วที่เท่านั้น แสดงว่าคนใช้ส่วนใหญ่ของเขานั่งแต่ตรงขอบแก้ว ซึ่งทำให้เขาคิดว่าคนเช่นนี้จะเป็นคนที่รื้อร้อน เพราะคนที่ทำอะไรรื้อร้อน รื้อแรง มักนั่งแก้วแต่ตรงขอบ เพื่อจะได้ลุกขึ้นได้อย่างรวดเร็วคล้ายกับเป็นลักษณะของความพร้อมที่จะเคลื่อนไหวทันที จากความคิดนี้ทำให้เขาคิดว่าน่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่าผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อถือกันว่าเป็นสาเหตุสำคัญของโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้นพบว่าการมีคอเรสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวาน และความอ้วนเป็นปัจจัยต่อการเกิดโรคหัวใจ ถ้าบุคคลใดมีปัจจัยเสี่ยงเหล่านี้ จะมีโอกาสเป็นโรคหัวใจมากกว่าบุคคลทั่วไป ดังนั้นเขาจึงใช้เวลาถึง 8 ปี ในการร่วมกันศึกษาและวิจัยบุคลิกภาพของผู้ป่วยโรคหัวใจ และในที่สุดพบว่าบุคลิกภาพชนิดหนึ่งซึ่งต่อมาเขาให้ชื่อว่า บุคลิกภาพแบบ เอ และคนที่มีบุคลิกภาพ เขาเรียกว่า เป็นบุคลิกภาพแบบ บี การค้นพบบุคลิกภาพแบบ เอ นั้น ถือว่าเป็นการค้นพบที่สำคัญ เพราะบุคลิกภาพแบบ เอ เป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญกว่าปัจจัยทุกตัว ถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่เป็นโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง หรือโรคไขมันในหลอดเลือดสูง กับคนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ แล้ว คนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะถือว่าเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สุดของการเกิดโรคหัวใจ (เกษม กลัดแพ.2537: 36 ; อ้างอิงจาก รังสิต หมดระฤก. 2532)

2.1.5.1.3 การวัดบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี

แบบวัดบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ในปัจจุบันมี 3 แบบวัด คือ (อัจจรา วงศ์วัฒนามงคล.2533 : 21; อ้างอิงจาก Strube; and Other.1987)

แบบวัดที่ 1 แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview: SI) แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการวัดการแสดงออกทางด้านกายภาพ ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ โดยมุ่งหวังให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมของตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้คนมีบุคลิกภาพแบบ เอ ไม่สามารถทนได้ เช่น สถานการณ์ที่ทำให้โกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างมาก

แบบวัดที่ 2 เป็นแบบวัดบุคลิกภาพแบบ เอ ของเฟรมมิงแฮม (Framingham Type A Scale: FTAS) เป็นแบบวัดรายงานของตนเอง เช่นเดียวกับแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงผลักดันให้เกิดความสำเร็จ วัดความรู้สึกถึงเวลาในการทำงานที่ผ่านไปอย่างรวดเร็ว และวัดความรู้สึกกดดันในการทำงาน

แบบวัดที่ 3 แบบสำรวจการทำงานของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey หรือ JAS) เป็นแบบสำรวจแบบรายงานตนเอง ซึ่ง (อัจจรา วงศ์วัฒนามงคล.2533:

21) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อไปในระดับบัณฑิตศึกษา ได้นำแบบสำรวจการกระทำของ เจนกินส์ มาปรับปรุงเป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่คล้ายกับแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง แต่ดัดแปลงให้แบบสอบถามชนิดปรนัยจากผลการใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพที่ได้ปรับปรุงแล้วพบว่า คนที่ได้คะแนนสูงจากแบบสอบถามนี้จะมีบุคลิกภาพแบบ เอ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ บี โดยแบบสอบถามนี้จะวัดความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานการณ์ในการทำงานความกดดันในการทำงานและสถานการณ์การแข่งขัน

2.1.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายในชีวิต

2.1.6.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายในชีวิต

อรัญญา ดุษฎีภักดิ์ (2542: ออนไลน์) กล่าวถึงเป้าหมายในชีวิต (Life Goals) หมายถึง สิ่งที่เราให้ความสำคัญและปรารถนาจะเกิดขึ้นในอนาคต และเป็นแรงจูงใจให้คนเรามีพลังมุ่งไปสู่อนาคต การมีเป้าหมายในชีวิตจะช่วยให้คนเราใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย มีความหวังและมีทิศทางมุ่งสู่อนาคต เพราะการมีเป้าหมายจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าเขาต้องการอะไรบ้าง เขามีชีวิตอยู่เพื่ออะไร เพื่อใคร และเพื่อที่จะทำอะไร

คำถาม : เพราะเหตุใดคนเราจึงมีปัญหาในการตระหนักถึงเป้าหมายในชีวิต แม้ว่า จะอยู่ในวิสัยที่ทำได้แต่ก็ไม่ได้ทำ หรือว่า เรายุ่งเกินไป หรือเรามีเรื่องรบกวนใจ หรือมีอะไรต้องทำมากมายเกินไป จึงไม่น่าแปลกใจที่เราปล่อยให้ชีวิตล่องลอยไปตามผู้คนแวดล้อมบอกให้ทำ หรือตามสังคมบอกว่าดี โดยไม่รู้ตัวว่าตนเองต้องการอะไร หรือปล่อยให้เรื่องที่เคยต้องการจะทำหลายเรื่องผ่านไปเพราะสาเหตุว่าเรามีเป้าหมายในชีวิตไม่ชัดเจน

คำอธิบาย : เหตุที่คุณไม่จัดการเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ดังกล่าวอธิบายได้ง่าย ๆ คือว่า มันอาจจะไม่ใช่เป้าหมายที่แท้จริงของคุณ จริงอยู่คุณนึกได้ว่าต้องทำโน้นต้องทำนี่ นั่นคือคุณมีความตั้งใจ แต่ความตั้งใจไม่ใช่เป้าหมายของชีวิต

ความตั้งใจ คือ การที่คุณตกลงใจว่าจะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด

เป้าหมายในชีวิต คือ การตั้งทิศทางที่มุ่งไปสู่บางสิ่งที่คุณเห็นว่าสำคัญหรือมีความหมายต่อเขา เป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนจะเป็นตัวกำหนดทิศทางการเลือกความเป็นไปได้ต่าง ๆ และนำไปสู่การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิต

“แน่นอนว่าเป้าหมายในชีวิตทุกข้อจะเริ่มขึ้นจากความตั้งใจก่อนเสมอ”

วิธีการตระหนักในเป้าหมายชีวิต แบ่งออกเป็น 3 ข้อย่อย ดังนี้

1. นึกถึงเป้าหมายในปัจจุบันในเวลา 2 นาที: ให้นึกถึงสิ่งที่ต้องการหรือปรารถนา จะเกิดขึ้นในชีวิตของคุณ แล้วเขียนลงไปอย่างรวดเร็วเพื่อดูว่าตั้งใจมุ่งไปเรื่องใดและอย่างไร

2. หากคุณต้องตายในเวลาที่กำหนด ให้เขียนเป้าหมายที่ต้องการทำให้เสร็จ ขณะที่คุณยังมีชีวิตเหลืออยู่: เป็นการตรวจสอบสิ่งที่ค้างในสิ่งที่ถ้าไม่ได้ทำแล้วจะรู้สึกผิด เสียใจ เสียตาย หรือไม่สบายใจทั้งปวง ถือว่าเป็นการเตรียมพร้อมที่จะใช้ชีวิตแต่ละวันได้เต็มที่

3. เขียนเป้าหมายในแง่ที่เป็นจริงของคุณ: เป็นผลจากการใคร่ครวญ ไตร่ตรองว่า ความตั้งใจใดที่ชัดเจนและมีความสำคัญ มีความหมายมากพอสำหรับชีวิตและเป้าหมายใดก็ตามถ้าคนเราเห็นว่ามีค่ามีความหมายเพียงพอ เขาก็จะมีเหตุผลต่าง ๆ นานาในการฝ่าฟันความยากลำบากและลงมือกระทำให้ลุล่วง

กรมสุขภาพจิต (ออนไลน์; อ้างอิงจาก กรมสุขภาพจิต : 2545) กล่าวถึงเป้าหมายของชีวิตว่าเป้าหมายในชีวิตเป็นสิ่งที่เราได้กำหนดขึ้นเพื่อเป็นหนทางในการดำเนินชีวิตอย่างมีจุดหมาย มีทิศทางเปรียบดังแผนที่ของชีวิตที่จะนำเราก้าวเดินไปในอนาคตโดยไม่หลงทางวัยรุ่นเป็นวัยที่กำลังเจริญเติบโตก้าวไปสู่วัยผู้ใหญ่ การตั้งเป้าหมายสำหรับชีวิตอย่างชัดเจนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับวัยนี้ การเข้าใจธรรมชาติของตนเอง รู้ถึงความสนใจความชอบความถนัดและความต้องการของตนเป็นสำคัญ และจำเป็นสำหรับการตั้งเป้าหมายสำหรับอนาคต การเลี้ยงดูจากครอบครัวเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการคิดการตัดสินใจเลือกเป้าหมายในชีวิตของวัยรุ่น การได้รับความเข้าใจ กำลังใจจากครอบครัวเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เขาได้คิดได้ลงมือในสิ่งที่เหมาะสม อันเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยให้วัยรุ่นประสบความสำเร็จในเป้าหมายของชีวิตที่ได้วางไว้

2.1.6.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

มาสโลว์ (Maslow .1964: 66 -67) ได้ให้สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก
3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

มาสโลว์ ได้จัดลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ของคนไว้ 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการในสิ่งจำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัย 4 ที่เราจำเป็นต้องมี ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัย

ในชีวิตและทรัพย์สิน และความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

3. ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการ การยอมรับจากผู้อื่น การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การมีเพื่อนฝูง

4. ความต้องการด้านฐานะหรือตำแหน่ง (Self-Esteem Needs) คือ มีความมั่นใจในตัวเองมีความเป็นอิสระประสบความสำเร็จมีความสามารถและมีความรู้มีสถานะหรือตำแหน่ง

5. ความต้องการที่จะทำให้ตัวเองเป็นตามที่เราคาดหวังไว้ (Self - Actualization Needs) คือ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ และมีความรู้สึกรู้ว่าได้ทุกอย่างตามที่คาดหวังไว้แล้ว

ทฤษฎีของมาสโลว์ ได้อธิบายความต้องการของมนุษย์ตามลำดับ เราอาจใช้ทฤษฎีของมาสโลว์ มากำหนดเป้าหมายหรือความสำเร็จของชีวิตของเราได้ว่าเราต้องการระดับใด หากมนุษย์เราได้ในระดับที่ 1 ถึง 3 ครบถ้วนก็น่าจะเพียงพออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข แต่บางคนอาจต้องการระดับ 4 และ 5 ด้วยการให้ได้มาตามความต้องการนั้นแต่ละคนต้องดำเนินการ ต้องปฏิบัติ ต้องทำงาน มิใช่สิ่งเหล่านั้นจะมาหาเราได้เอง ดังนั้น เราควรกำหนดเป้าหมายหรือความสำเร็จที่เราต้องการและพยายามทำให้ได้สิ่งนั้น ด้วยความชอบธรรม ด้วยความอดทน ด้วยความพยายาม ความมุ่งมั่นซึ่งจะทำให้ได้สิ่งที่ต้องการอย่างยั่งยืน ที่สำคัญต้องมีความเย็นและความสุขใจด้วย

2.1.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายในชีวิต

วัฒนา สุนทรชัย (2547: ออนไลน์) ได้ศึกษาการสร้างความรู้ สู่เกรดคาดหวัง ของนักศึกษาในภาคเรียน ที่ 1 ปีการศึกษา 2547 มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พบว่า เนื่องจากไม่มีการบังคับให้นักศึกษาทุกคนต้องปฏิบัติตาม ดังนั้น จึงมีทั้งนักศึกษาที่ไม่เขียนเป้าหมายเลยจนถึง

เขียนทุกครั้ง โดยเขียนจำนวน 0, 1, 2, 3 และ 4 ครั้งเท่ากับ 96, 63, 46, 42 และ 35 คน ตามลำดับ โดยนักศึกษาที่เขียนเป้าหมายทุกครั้งคิดเป็น 12% ของจำนวน 282 คน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่เขียนเป้าหมายทุกครั้ง ไม่มีคนสอบตกเลย และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยถึง 73% ซึ่งมากที่สุด เมื่อเทียบกับกลุ่มที่เหลือ ในขณะที่นักศึกษาซึ่งไม่เขียนเป้าหมายเลย นั้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยเพียง 40% เท่านั้น

2.1.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.7.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แคนเตอร์ (Kanter.1968: 499) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีให้แก่องค์กรที่เป็นสมาชิกอยู่

เชลดอน (Cheldon.1971: 143) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กรและมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

บุชานัน (Buchanan.1974: 533) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงพันธะของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่ค่อนข้างจะซับซ้อน มีองค์ประกอบทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องด้วย สำหรับนิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความเป็นพวกเดียวกัน ยึดมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีส่วนร่วมต่อบทบาทในทางสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร และรวมไปถึงชื่อเสียงขององค์กรโดยรวม ตลอดจนความภักดีต่อองค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533: 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงการที่สมาชิกขององค์กรมีความยึดมั่นผูกพัน และซื่อสัตย์ต่อองค์กร โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และมีความต้องการจะเป็นสมาชิกขององค์กร

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541: 31) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กร เพื่อความก้าวหน้า และผลประโยชน์ขององค์กร

จากความหมายของความผูกพัน และความผูกพันต่อองค์กรที่รวบรวมมาทำให้สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่าง เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กร และเต็มใจที่

จะอยู่ในองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในทางบวก เป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร เป็นลักษณะความตั้งใจของบุคคลในองค์กรที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ต่อองค์กร

2.1.7.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

บาร์อน (Baron.1986: 162-163) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั้นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระ ส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจ และความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเองจะทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

พอร์เตอร์ และสตีเยร์ (Porter and Steers.1974: 151-176) ศึกษาถึงสาเหตุของความผูกพัน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กร ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น อัตราค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขนาดขององค์กร

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำรูปแบบ

ความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน

3.ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความสำเร็จของบทบาท

4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ ภรณ์ กิริติบุตร (2539: 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุผลที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการเดินทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ มีผลทำให้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

ดวงพร พรวิทยา (2540: 1) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะองค์การใดถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การสูง องค์การนั้นก็จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะ สมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ นอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่คิดที่จะลาออกหรือโอน-ย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจ ที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์การ เพื่อประโยชน์ขององค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ

2.1.7.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

อารีย์ เพ็ชรรัตน์ (2541: 125) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ และความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในองค์การธุรกิจประกันภัยไทย อเมริกันและญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่าพนักงานองค์การธุรกิจประกันภัยไทย มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจและด้าน บรรทัดฐานมากที่สุด ในขณะที่พนักงานองค์การธุรกิจประกันภัยญี่ปุ่นและอเมริกันมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานน้อยกว่าตามลำดับ พนักงานองค์การธุรกิจ ประกันภัยญี่ปุ่นมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานองค์การธุรกิจประกันภัยไทย และอเมริกัน ตามลำดับในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษาของพนักงานองค์การธุรกิจประกันภัยอเมริกัน และญี่ปุ่น ไม่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ในขณะที่มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งเท่านั้นที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การธุรกิจประกันภัยไทย ส่วนการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การธุรกิจประกันภัยไทย อเมริกัน และญี่ปุ่น

สุภาณี กลิ่นหอม (2545: 112) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีผลต่อความผูกพันขององค์กรซึ่งเป็นการสอดคล้องกับผลการศึกษาของไทยและต่างประเทศ ฉะนั้น ควรที่ผู้บริหาร หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องของธนาคารแห่งประเทศไทย จะได้มีการนำผลการศึกษาที่ได้นี้มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องของระบบการจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้สูงขึ้น อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารงานของธนาคารแห่งประเทศไทยต่อไป

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านครอบครัว

2.2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบในครอบครัว

2.2.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบในครอบครัว

โสภา สปีลมันน์ และคณะ (สรวงรักษ์ พุฒิฤทธิ์.2547: 69 ; อ้างอิงจาก โสภา สปีลมันน์ และคณะ.2536) ได้ศึกษารูปแบบของครอบครัวไทยที่พึงปรารถนาในสังคมเมือง โดย

การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 90 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการด้านการเงิน บ้านและที่ดิน ตำแหน่งหน้าที่การงาน การช่วยเหลือดูแลญาติพี่น้องมีความสำคัญเรียงตามลำดับ

2.2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบในครอบครัว

2.2.2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบในครอบครัว

ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำไว้ โดยแยกความหมายของแต่ละคำไว้ดังนี้

ภาระ (พาระ-) น. หมายถึง ของหนัก น้ำหนัก ภาระที่หนัก การงานที่หนัก หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

ความ (ความ) น. หมายถึง เรื่อง อาการ คำนำหน้ากริยา หรือวิเศษ เพื่อแสดงสภาพรับผิดชอบ ก. หมายถึง ยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจกรรมที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน

ครอบครัว (ครอบครัว) น. หมายถึง สถาบันพื้นฐานของสังคมที่ประกอบด้วยสามี ภรรยาและหมายถึงลูกด้วย

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าภาระความรับผิดชอบครอบครัว หมายถึง เป็นหน้าที่ที่คนในครอบครัว สามี ภรรยา และลูกต้องรับผิดชอบในสิ่งที่ตนได้กระทำไป

2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

2.3.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ

2.3.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ

วิช ธีร ประสารณ์ (2532: 15-18) กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ให้นุคลากรมีขวัญและกำลังใจดีมีความพอใจในงาน มีความรักงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพดี สวัสดิการที่สามารถจำแนกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สวัสดิการของข้าราชการตามกฎหมาย
2. สวัสดิการของข้าราชการ ตามระเบียบว่าด้วยการจัดสวัสดิการในส่วนราชการ
3. สิทธิและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549: 267) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนค่าจ้าง เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตของตน ส่วนค่าตอบแทนที่ไม่เป็นเงิน ได้แก่ ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น รวมถึงวันหยุดพิเศษ ซึ่งถือสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานภายในองค์การ

จากเอกสารพอสรุปได้ว่า สวัสดิการ ได้แก่บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน สวัสดิการจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำรงชีวิต นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำ ได้แก่ สวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรและรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ การลา เงินช่วยเหลือค่าจัดการศพ เงินทำขวัญราชการและลูกจ้าง เงินบำเหน็จบำนาญจากสวัสดิการที่บุคลากรได้รับจากองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.3.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ

พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542: 72) ที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศการทำงานตามทัศนของบุคลากร ที่ไม่ใช่สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดล มีทัศนในด้ว้สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนาวดี ศรีวัฒนพงศ์ และคณะ (2543: 67) ได้สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยของรัฐให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลพบว่า กลุ่มบุคลากรในสายตำแหน่งงาน บุคลากรสาย ก มีความเห็นว้สวัสดิการที่บุคลากรจะได้รับเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบสำคัญที่สุด เมื่อมีการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

อาทร สังขสมิท (2546: 72) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ตามทัศนของพนักงานสายวิชาชีพอื่น พบว่า พนักงานสายวิชาชีพอื่นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีทัศนเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

2.3.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

2.3.2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

สมยศ นาวิการ (2533: 193) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของพนักงาน โดยบรรยากาศองค์การสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน

ของบุคคล นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์การ เช่นโครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญกำลังใจและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอุปกรณ์สำนักงาน

ประทวน สมบูรณ์ (2540: 53-54) กล่าวถึง ความพร้อมทางปัจจัย หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวก และให้ความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการออกแบบและการจัดสถานที่ปฏิบัติงาน การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ การเก็บวัสดุและเครื่องใช้ ตลอดจนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคต่างๆ หลายประการในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดบริการต่างๆ อันจำเป็นและช่วยให้เกิดสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย ซึ่งสภาพการทำงานที่ดีซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ ช่วยลดอัตราการเข้าออกของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ทำให้ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานลง ลดต้นทุนในการดำเนินงาน ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร ดังนั้นการจัดสภาพการทำงานที่ดีคือ การอำนวยความสะดวกในการทำงานในองค์กร ด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้แก่ การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานครบถ้วน และจัดวางให้อยู่ในที่ที่เหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ได้ถูกต้อง รวดเร็วทัน เวลา
2. การป้องกันอันตรายจากเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เครื่องดับเพลิงเครื่องมือเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น
3. การจัดสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้ และสถานที่ให้เพียงพอกับผู้ปฏิบัติงานขนาดของโต๊ะ เก้าอี้ เหมาะสมกับงานและผู้ใช้ รวมถึงอุปกรณ์ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้
4. แสงสว่าง มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานมาก หากแสงสว่างไม่เพียงพอจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นงานไม่ชัดเจน อาจทำให้งานเกิดความผิดพลาด หรือเกิดอันตรายได้
5. ในการปฏิบัติงานหากมีเสียงรบกวนอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถควบคุมสติ และขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงานได้ ทำให้เกิดอารมณ์หงุดหงิด เป็นการบั่นทอนสุขภาพจิตด้วย

6. เครื่องสูซกัณท์ ในองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมืห้องน้ำ ห้องส้วม เนื่องจากเป็นสัองจำเป็นในการดำรงชีวิตประจำวัน รวมถึงการจัดบริการน้ำสะอาดไว้ดื่มอย่างเพียงพอ เพื่อก่อให้เกิดสุขภาพแก่บุคลากรในองค์กร

2.3.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ขวัญจิรา ทองนำ (2547: 176). ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.3.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา

2.3.3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา

สมชาย ศรีธีระวิโรจน์ และคณะ (2536: 217-218) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ดีมีดังนี้คือ

1. ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่นในสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม
2. ผู้บังคับบัญชาควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถ
3. ผู้บังคับบัญชาสมควรยกย่องให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้รับผลสำเร็จ
4. ผู้บังคับบัญชาควรเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามข้อข้องใจ เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดแย้งหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน
6. ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาหารือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหา
7. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามาร่วมปฏิบัติงานใหม่ ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำให้ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน และแนะนำระเบียบ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน
8. ผู้บังคับบัญชาควรมีการร่วมสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ไมตรีอันดีระหว่างองค์กร

9. ผู้บังคับบัญชาพร้อมเสมอ ที่จะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการแก้ปัญหาทางวิชาการด้านอาชีพ และปัญหาส่วนตัว

สมพร สุทัศนีย์ (2548: 425) กล่าวว่า สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับ บัญชาต้องรู้จักและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดยต้องรู้จักความรู้ ความสามารถ สติปัญญา ความต้องการทัศนคติ เป็นต้น ดังนั้น การรู้จักและการเข้าใจเป็นพื้นฐานในการมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสม

จากเอกสารพอสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การยอมรับ การเอาใจใส่และความเป็นกันเอง เช่น การมอบหมายงานที่สำคัญให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หากการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาบกพร่องผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะร่วมรับผิดชอบและให้คำแนะนำกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเที่ยงธรรมในการพิจารณาความดีความ ชอบจากความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.3.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา

ฟิลแมน (อาทร สังขสมิท. 2546: 20 ; อ้างอิงจาก Falman.1988: 297) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับงานขององค์กร พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความสำคัญกับการผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการสร้างศรัทธาและสร้างน้ำใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน หลักสำคัญในการสร้างน้ำใจในการทำงาน คือ การหาแนวทางให้บุคลากรมีความศรัทธาในอาชีพของตนด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ให้ความยกย่องนับถือในสังคม นอกจากนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องมีความสามารถในการบริหารด้วยการให้กำลังใจจะทำให้ผลการทำงานสูงขึ้น

2.3.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน

2.3.4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน

ระวังเนตร โพธิ์แก้ว (2542: 137-138) ได้กล่าวถึงความหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคือ ผู้ที่ร่วมงานและมีความเกี่ยวข้องกันไม่มากก็น้อย ในการทำงานร่วมกันจะต้องประสานงานและร่วมมือกันอยู่เสมอ จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จด้วยดี ดังนั้น การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีดังนี้คือ

1. แสดงความคุ้นเคย และไว้น้ำใจ
2. ให้เกียรติ และรับฟังความคิดเห็น
3. เป็นผู้ให้ตามโอกาสอันควร
4. มีความจริงใจต่อกัน
5. ช่วยเหลือ เมื่อเพื่อนมีเรื่องเดือดร้อน
6. พบปะสังสรรค์เมื่อมีโอกาสอันควร
7. ไม่นินทาว่าร้ายเพื่อน ไม่ว่าต่อหน้าและลับหลัง
8. เก็บความลับของเพื่อนได้ดี
9. มีความสุขุมรอบคอบ และอดทน
10. มีเจตคติเป็นประชาธิปไตย
11. มีใจกว้างขวาง
12. มีความเสมอต้นเสมอปลายอยู่เสมอ
13. ยกย่องชมเชยเพื่อนในโอกาสอันควร
14. ยอมรับและให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน
15. ไม่ก่อศัตรูและสร้างปัญหาขัดแย้ง
16. ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นแก่เพื่อนตามโอกาส
17. ร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนในการทำงาน

2.3.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อน

ร่วมงาน

พรศักดิ์ ตระกูลชีวานันต์ (2541: 64) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง

พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542: 71) ได้ศึกษาบรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดลพบว่า บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดล มีทัศนะเกี่ยวกับด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี

จากเอกสารสรุปได้ว่า สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการติดต่อ การประสานงาน การยอมรับซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความเห็นอกเห็นใจกัน การเป็นกันเอง ความจริงใจต่อกันในเรื่องส่วนตัว เรื่องงาน ความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นสิ่งที่

ช่วยให้องค์กรเกิดความอบอุ่นซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ ขององค์กร

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

3.1 ประวัติความเป็นมา

ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ได้จัดตั้งขึ้นเป็นภาควิชาที่ 19 ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2536 ปัจจุบันสำนักงานภาควิชาตั้งอยู่ที่ตึกศรีสังวาลย์ ชั้น 9 โรงพยาบาลศิริราช ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟูมีการดำเนินงานและการพัฒนาสาขาวิชาและภาควิชาอย่างต่อเนื่องโดยการดำเนินงานและการพัฒนาสาขาวิชาและภาควิชาที่สำคัญในระหว่างปี พ.ศ.2492-ปัจจุบัน มีดังต่อไปนี้ พ.ศ. 2492 ศาสตราจารย์นายแพทย์เฟื่อง สัตย์สงวน ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยออร์โธปิดิกส์ แผนกศัลยศาสตร์ เริ่มให้การบำบัดรักษาทางกายภาพบำบัดแก่ผู้ป่วยโดยใช้เครื่องอบไฟฟ้าและแสงไฟอินฟราเรด , พ.ศ. 2495 มีโรคโปลิโอระบาดเป็นครั้งแรกในประเทศไทย จึงเริ่มให้การรักษาด้วยการกระตุ้นกล้ามเนื้อด้วยไฟฟ้า การนวด และการบริหารกล้ามเนื้อ และมีการเปิดการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านคนแรกของหน่วยกายภาพบำบัด , พ.ศ.2496 วันที่ 29 มกราคม พ.ศ.2496 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทาน Hubbard tank และ Whirl pool ในการรักษาผู้ป่วยทางเวชศาสตร์ฟื้นฟู โดยเฉพาะผู้ป่วยโปลิโอ , พ.ศ. 2497 เริ่มส่งแพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์ ไปศึกษาอบรมด้าน เวชศาสตร์ฟื้นฟูยังต่างประเทศ , พ.ศ. 2500 มีการจัดตั้งโรงงานกายอุปกรณ์ผลิตแขนขาเทียมและเบรสเพื่อช่วยเหลือบุคคลพิการ , พ.ศ. 2501 มีการบรรยายวิชากายภาพบำบัดแก่นักศึกษาแพทย์ ปี 6 เป็นครั้งแรก , พ.ศ.2503 วันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ.2503 สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีในพระปรมาภิไธย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประกอบพิธีเปิด "ตึกศรีสังวาลย์" เป็นที่ทำการของหน่วยเวชศาสตร์ฟื้นฟู , พ.ศ.2513 การเปิดหน่วยชั้นเรียนพิเศษสอนเด็กเจ็บป่วยในโรงพยาบาลศิริราช โดยมีครูระดับปริญญาตรี ทางครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ จากกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา เป็นผู้ทำการสอนตามหลักสูตรชั้นเรียนทั่วไปของกรมสามัญศึกษา ตั้งแต่ชั้นเตรียมอนุบาล จนถึงชั้นมัธยมศึกษา , พ.ศ.2521 เริ่มมีบุคลากรปฏิบัติงานด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟู ได้แก่ แพทย์เวชศาสตร์ฟื้นฟู พยาบาลเวชศาสตร์ฟื้นฟู นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักอรรถบำบัด นักกายอุปกรณ์เสริมหรือเทียม ครูสอนชั้นเรียนพิเศษ และนักสังคมสงเคราะห์ , พ.ศ.2530 วันที่ 17 เมษายน พ.ศ.2530 สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ เสด็จเป็นองค์ประธานในพิธีเปิดตึกศรีสังวาลย์ , พ.ศ.2531 แพทยสมาคมมิให้เปิดการ

ฝึกอบรมแพทย์เฉพาะทางสาขาวิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟูขึ้น ,พ.ศ. 2536 สาขาวิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ได้รับการอนุมัติให้ตั้งเป็น "ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู" เมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ.2536 ,พ.ศ.2545 มีการจัดตั้งหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชากายอุปกรณ์ จากความร่วมมือระหว่างคณะ แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล และศูนย์สิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ โดยการสนับสนุนของมูลนิธิชินปอน นับเป็นหลักสูตรปริญญาตรีหลักสูตรแรกของสาขาวิชาชีพนี้ ในภูมิภาค เอเชียอาคเนย์ ,พ.ศ.2547 วันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2547 เปิดหอผู้ป่วยเฉลิมพระ เกียรติ 11 รับผู้ป่วยสามัญและพิเศษเดี่ยวเพื่อให้บริการรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วยอายุมากกว่า 15 ปี ที่ต้องการการรักษาทางเวชศาสตร์ฟื้นฟู เช่น ผู้ป่วยที่มีภาวะอัมพฤกษ์อัมพาต ผู้ป่วยแขนขา ขาด ,พ.ศ.2549 เดือนกันยายน พ.ศ.2549 ได้เปิดบริการจดทะเบียนคนพิการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (one-stop service) โดยให้บริการจดทะเบียนคนพิการ ออกสมุดประจำตัวคนพิการ บริการเปลี่ยนประเภทสิทธิ 30 บาท การตรวจสอบสิทธิ แนะนำสิทธิ และการเข้ารับบริการ โดยใช้ สิทธิที่ถูกต้อง โดยการประสานงานระหว่างหน่วยสังคมสงเคราะห์ของภาควิชา กับสำนักส่งเสริม และพิทักษ์คนพิการ และสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชนผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ จัดเป็นโรงพยาบาลแห่งแรก ในกรุงเทพมหานคร ที่ให้บริการจดทะเบียนคนพิการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว และในวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ.2549 โรงเรียนกายอุปกรณ์ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระเทพ รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พระราชทานพระราชานุญาตให้ใช้ชื่อว่า "โรงเรียนกายอุปกรณ์ สิรินธร"

ตลอดเวลาที่ผ่านมา ภาควิชาได้ให้บริการทางด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟู โดยเน้นการ รักษาแบบองค์รวมโดยสหสาขาวิชาชีพ มีบทบาทในการชี้นำสังคมไทยด้านสุขภาพอนามัยและ การฟื้นฟูสมรรถภาพและเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน คณาจารย์และบุคลากรในภาควิชาได้ พยายามศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสุขภาพอนามัย การ ฟื้นฟูสมรรถภาพและเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยยึดวิสัยทัศน์ว่าจะเป็นสถาบันชั้นนำทาง เวชศาสตร์ฟื้นฟูในเอเชียอาคเนย์ในปี พ.ศ.2553 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะผลิตแพทย์ แพทย์ ผู้เชี่ยวชาญสาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟู และนักกายอุปกรณ์ ให้ได้มาตรฐานสากล สามารถทำ คุณประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์ ของสังคม สามารถพัฒนาดตนเองให้ก้าวหน้าและทันสมัยอยู่เสมอ มีคุณธรรมจริยธรรม รับผิดชอบ ต่อสังคม ถือประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นที่ตั้ง และปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์โดยยึดหลัก อุดมทานิ อุปมา กเร

3.2 วิสัยทัศน์

จะเป็นสถาบันชั้นนำเลิศทางเวชศาสตร์ฟื้นฟูในระดับสากล

3.3 พันธกิจ

จัดการการศึกษา ทำการวิจัยและให้บริการทางการแพทย์ด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟูที่มีคุณภาพ ทันสมัยได้มาตรฐานสากล ใส่ใจในการให้ความรู้ ด้านสุขภาพอนามัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ป่วย/ ผู้พิการ

3.4 โครงสร้างภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู มี จำนวน 14 หน่วยงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. โรงเรียนกายอุปกรณ์สิรินธร
2. สาขากายภาพบำบัด
3. สาขากายอุปกรณ์
4. สาขากิจกรรมบำบัด
5. สาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟูเด็ก
6. สาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟูหัวใจ
7. สาขาอรรถบำบัด
8. สำนักงานภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู
9. หน่วยตรวจโรคภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู
10. หน่วยนันทนาการบำบัด
11. หน่วยเวชระเบียน
12. หน่วยสังคมสงเคราะห์
13. หน่วยสุขภาพจิต
14. หอผู้ป่วยภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู

4.เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เขต บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

4.1 ประวัติความเป็นมา

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเป็นโรงพยาบาลและโรงเรียนแพทย์แห่งแรกที่ใหญ่และเก่าแก่ที่สุดของประเทศไทย ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจาก พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้า

อยู่หัวสถาปนา ขึ้นเมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ.2431 พระราชทานนามว่า “โรงศิริราชพยาบาล” ต่อมาได้โปรดเกล้าให้จัดตั้งโรงเรียนแพทย์แห่งแรกของไทย “โรงเรียนศิริราชแพทยากร” และเริ่มเปิดสอนตั้งแต่วันที่ 5 กันยายน 2433 นักศึกษาแพทย์รุ่นแรกได้สำเร็จการศึกษาและได้รับประกาศนียบัตรแพทย์ พ.ศ. 2436 และต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2443 โรงเรียนแพทย์นี้ได้รับพระราชทานนามจากรัชกาลที่5ว่า“ราชแพทยาลัย”

จากโรงเรียนแพทย์ ต่อมาได้พัฒนาขึ้นเป็นคณะแพทยศาสตร์ จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีแห่งแรกในประเทศไทย จากนั้นได้จัดตั้ง “มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์” ใน พ.ศ.2485 ครั้นถึง พ.ศ.2512 ได้สถาปนามหาวิทยาลัยมหิดล เปลี่ยนนามจากคณะแพทยศาสตร์และศิริราชพยาบาลเป็นคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ด้วยพระมหากรุณาธิคุณของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรคุลยุคลเดชวิกรมพระบรมราชชนกได้ทรงพัฒนายกระดับมาตรฐานทางวิชาการแพทย์และคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเข้าสู่มาตรฐานสากล

4.2 ปรัชญา

ความสำเร็จที่แท้จริงอยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ

4.3 ปณิธาน

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีปณิธานที่จะผลิตบัณฑิต ให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข และค้นคว้าวิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้และวิทยาการอย่างต่อเนื่อง โดยยึดประโยชน์สุขของประชาชนทุกระดับเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุด

4.4 วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เป็นลักษณะของความเป็นศิริราช ความยึดถือค่านิยมและคุณลักษณะที่ดีต่าง ๆ ของศิริราชที่มีอยู่แล้ว รวมถึงคุณลักษณะที่ช่วยให้ไปถึงวิสัยทัศน์ที่ต้องการ คณะได้มีการดำเนินการคัดเลือกลักษณะที่บอกถึงความเป็นศิริราช สิ่งที่ยึดปฏิบัติอยู่แล้วและที่เป็นแนวทางเพื่อความเป็นเลิศ เพื่อการเผยแพร่ให้สามารถจำง่าย และเป็นแนวทางการดำเนินงานของคณะฯ คือ

- S = Seniority = รักกันดุจพี่น้อง
- I = Integrity = ซื่อสัตย์ถูกต้องเชื่อถือได้
- R = Responsibility = รับผิดชอบมีประสิทธิภาพตรงต่อเวลา

I = Innovation = คิดสร้างสรรค์
R = Respect = ให้เกียรติเอาใจเขามาใส่ใจเรา
A = Altruism = คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
J = Journey to excellence and sustainability = มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
อย่างยั่งยืน

4.4 วิสัยทัศน์

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเป็นสถาบันทางการแพทย์ของแผ่นดิน มุ่งสู่ความเป็น
เลิศระดับสากล

4.5 พันธกิจ

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีพันธกิจที่จะจัดการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตและ
บุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ และแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทำการวิจัย สร้างบรรยากาศ
ทางวิชาการ ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ คุณธรรม ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล สอดคล้อง
กับความต้องการของประเทศ และนำมาซึ่งศรัทธาและความนิยมสูงสุดจากประชาชน รวมทั้งชี้นำ
สังคมไทยในด้านสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิต

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำนวน 167 คน เป็นหญิงจำนวน 108 คนเป็นชายจำนวน 59 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนตัว ของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

เพศ	กลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ
บุคลากรชาย	59	35.32
บุคลากรหญิง	108	64.67
รวม	167	100.00

เครื่องมือใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการออกนอกกระบวนการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 11 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน
- ตอนที่ 2 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว (Thai GHQ 60)
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบในครอบครัว
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามเป้าหมายในชีวิต
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

- ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามสวัสดิการ
- ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 11 แบบสอบถามทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ
ของบุคลากร

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน

ตัวอย่างแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของบุคลากร เมื่อท่านอ่านข้อความ แล้วโปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ให้ตรงกับความเป็นจริง

- 1. อายุ.....ปี
- 2. รายได้.....บาทต่อเดือน

- ตอนที่ 2 แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60

ผู้วิจัยใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว (Thai GHQ 60) ซึ่งเป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิตของโกลด์เบิร์ก และพอลวิลเลียม (David Goldberg and Paul Williams) แปลเป็นไทยโดย นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิมทย์ และคณะ (2545:1-10) ประกอบด้วยคำถาม 60 ข้อ เป็นแบบคัดกรอง สุขภาพจิตเบื้องต้น ไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้

ตัวอย่างแบบสอบถามสุขภาพจิต

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2 – 3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่านในช่วงนี้มากที่สุด รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

แบบสอบถามคัดกรองสุขภาพจิตสุขภาพจิต

ในระยะ 2 – 3 สัปดาห์ที่ผ่านมาท่าน.....

1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี

- ☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

2. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา

- ☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้ที่ตอบสองข้อแรก	จะได้คะแนน	0	คะแนน
ผู้ที่ตอบสองข้อหลัง	จะได้คะแนน	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ (2545:1-10) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

มีคะแนนตั้งแต่ 0 - 11	ผลคือ	สุขภาพจิตดี
มีคะแนนตั้งแต่ 12 ขึ้นไป	ผลคือ	สุขภาพจิตบกพร่อง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ เพื่อสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

3.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามบุคลิกภาพของสุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544: 131-132) ซึ่งได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามสุขภาพจิตของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey หรือ JAS)

3.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพโดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 3.1 และ 3.2 ลักษณะของแบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert Scale Type) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพ เมื่อท่านอ่านข้อความในแบบสอบถามแล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวโดยมีหลักการเลือก ดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
- จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
- จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ข้าพเจ้าไม่ชอบทำงานที่ต้องแข่งขันกับคนอื่น					
00	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าจะพยายามแก้ปัญหานั้นให้ได้					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)		ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)	
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3

จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533: 57-58) ในการวิจัยครั้งนี้ แปลผลได้ดังนี้

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ	หมายถึง	ผู้ที่ได้คะแนน	44 - 85
ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบบี	หมายถึง	ผู้ที่ได้คะแนน	17 - 43

ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว

มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

4.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความรับผิดชอบในครอบครัวเพื่อสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

4.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัวของวันทนา เจริญรัตโชติ. (2545: 79)

4.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัวโดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 4.1 และ 4.2

ลักษณะของแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัวเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale Type) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว เมื่อท่านอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักการเลือก ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ท่านมีหน้าที่ที่ต้องดูแลค่าใช้จ่ายสมาชิกใน ครอบครัว					
00	ท่านกังวลในรายจ่ายต่าง ๆ ภายในครอบครัว					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
(คะแนน)		(คะแนน)	
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัวตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9) ในการวิจัยครั้งนี้ แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึง	มีภาวะความรับผิดชอบในครอบครัวมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.66	หมายถึง	มีภาวะความรับผิดชอบในครอบครัวปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง	มีภาวะความรับผิดชอบในครอบครัวน้อย

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเป้าหมายในชีวิต

มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

5.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายในชีวิต เพื่อสร้าง

นิยาม ศัพท์เฉพาะ

5.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเป้าหมายในชีวิตโดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 5.1

ลักษณะของแบบสอบถามเป้าหมายในชีวิตเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert Scale Type) มี 5 ระดับ ได้แก่
จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามเป้าหมายในชีวิต

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเป้าหมายในชีวิตเมื่อท่านอ่านข้อความในแบบสอบถามแล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักการเลือก ดังนี้

- จริงที่สุด
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
- จริง
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
- จริงน้อย
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ท่านมีความต้องการโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
00	ท่านไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
(คะแนน)		(คะแนน)	
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายแบบสอบถามเป้าหมายในชีวิตตามแนวคิดของ
อรัญญา ตัญค์มภิร (2542: ออนไลน์) ในการวิจัยครั้งนี้ แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึง	มีเป้าหมายในชีวิตดี
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.66	หมายถึง	มีเป้าหมายในชีวิตดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง	มีเป้าหมายในชีวิตไม่ดี

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

- 6.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
เพื่อสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ
- 6.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของสุนีย์
เวชพรหมณ์ (2546: 122) และธนากาญจน์ วิฑูรพงศ์ (2549: 166 -167)
- 6.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ
6.1 และ 6.2
- ลักษณะของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรเป็นแบบสอบถามชนิดมาตรา
ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert Scale Type) มี 5 ระดับ ได้แก่
จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรเมื่อท่านอ่านข้อความใน
แบบสอบถาม แล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
ที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักการเลือก ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	เป็นเรื่องยากที่ท่านจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้					
00	ท่านอยากเปลี่ยนที่ทำงานใหม่					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
(คะแนน)		(คะแนน)	
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9) ในการวิจัยครั้งนี้ แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.66	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

7.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานเพื่อสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

7.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานของภักดิ์ธน์ เชื้อนเคนทร์ (2552: 89-90)

7.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานโดยใช้แนวคิดที่ได้จาก ข้อ 7.1 และ 7.2

ลักษณะของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale Type) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เมื่อท่านอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักการเลือก ดังนี้

- จริงที่สุด
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
- จริง
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
- จริงน้อย
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	ก. สถานที่ทำงาน					
	ห้องทำงาน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
00	อากาศในห้องทำงานไม่ถ่ายเท					
0	ข. อุปกรณ์สำนักงาน					
	อุปกรณ์สำนักงานมีความหลากหลายและทันสมัยเหมาะแก่การทำงาน					
00	ห้องทำงานมีโต๊ะเก้าอี้ทำงานไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่ทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
	(คะแนน)		(คะแนน)
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ในการวิจัยครั้งนี้ แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00	หมายถึง	มีลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี
คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66	หมายถึง	มีลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33	หมายถึง	มีลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานไม่ดี

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสวัสดิการ

มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

8.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ เพื่อสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

8.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสวัสดิการของมะปราง จันทร (2552: 275) และ ภัครตน์ เชื้อนเคนทร์ (2552: 93)

8.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสวัสดิการโดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 8.1 และ 8.2

ลักษณะของแบบสอบถามสวัสดิการเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert Scale Type) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริงจริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสวัสดิการ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสวัสดิการ เมื่อท่านอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักการเลือก ดังนี้

- จริงที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
- จริง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
- จริงน้อย

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ท่านได้รับค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติ					
00	ท่านไม่พอใจในบริการตรวจสุขภาพประจำปี					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
(คะแนน)		(คะแนน)	
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายแบบสอบถามสวัสดิการตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึง	มีสวัสดิการดี
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.66	หมายถึง	มีสวัสดิการดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง	มีสวัสดิการไม่ดี

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา

มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

9.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

9.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาของภักดิ์รัตน์ เชื้อนเคนทร์ (2552: 90-91)

9.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาโดยใช้แนวคิดที่ได้จาก ข้อ 9.1 และ 9.2

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale Type) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักการเลือก ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ก.การปฏิบัติตนของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา ท่านปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เมื่อได้รับ การมอบหมายงาน					
00	ท่านไม่ขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา ในด้าน การทำงานและด้านส่วนตัว					
0	ก.การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อบุคลากร ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงธรรมในการพิจารณา ความดีความชอบของท่าน					
00	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วม ใน การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
(คะแนน)		(คะแนน)	
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับ
ผู้บังคับบัญชา ตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้
คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับ
ผู้บังคับบัญชาที่ทำงานดี

คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.66	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับ ผู้บังคับบัญชาที่ทำงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับ ผู้บังคับบัญชาที่ทำงานไม่ดี

ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน

มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

10.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

10.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานของภักดิ์รัตน์ เชื้อนเคนทร์ (2552: 92)

10.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนโดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 10.1 และ 10.2

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักการเลือก ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	เพื่อนร่วมงานอยู่ร่วมกันด้วยความเป็นมิตร					
00	เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถของท่าน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก

ข้อความที่มีความหมายทางลบ

	(คะแนน)	(คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน ตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานดี
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.66	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง	มีสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี

ตอนที่ 11 แบบสอบถามทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ของบุคลากร

มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

11.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของบุคลากร เพื่อสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

11.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของบุคลากรของวัฒนาวิ ศรีวัฒนพงศ์ และคณะ (2543: 105-106)

11.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของบุคลากร โดยใช้แนวคิดที่ได้จาก ข้อ 10.1 และ 10.2

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของบุคลากรเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert Scale Type) มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของบุคลากร

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของบุคลากร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ก.ด้านความคิด ข.ด้านความรู้สึก และ ค.ด้านแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรม

ก.ทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของบุคลากร ด้านความคิด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของบุคลากร ด้านความคิด เมื่อท่านอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักการเลือก ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดของท่านมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดของท่านน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
0	เมื่อคิดถึงการออกนอกระบบราชการ ภายใต้การกำกับของรัฐ ท่านคิดว่า ท่านอยากเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพราะจะได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น					
00	ท่านไม่ต้องการออกนอกระบบราชการ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก

ข้อความที่มีความหมายทางลบ

(คะแนน)

(คะแนน)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5

1

เห็นด้วย

4

2

ไม่แน่ใจ

3

3

ไม่เห็นด้วย

2

4

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1

5

ข. ทักษะคิดต่อการออกนอกระบบราชการของบุคลากร ด้านความรู้สึก

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของบุคลากร ด้านความรู้สึก เมื่อท่านอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักการเลือก ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	เมื่อคิดถึงการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ท่านรู้สึกว่ ท่านเต็มใจที่จะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
00	ท่านไม่เอยากเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพราะเบิกค่ารักษาพยาบาลได้น้อย					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
(คะแนน)		(คะแนน)	
มากที่สุด	5		1
มาก	4		2
ปานกลาง	3		3
น้อย	2		4
น้อยที่สุด	1		5

ค. ทศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของบุคลากร ด้านแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของบุคลากร ด้านแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรม เมื่อท่านอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักการเลือกดังนี้

- เป็นประจำ

หมายถึง ข้อความนั้น

ตรงกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นในอนาคตของท่านเป็นประจำ
- บ่อยครั้ง

หมายถึง ข้อความนั้น

ตรงกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นในอนาคตของท่านบ่อยมากแต่ไม่ทุกครั้ง

บางครั้ง

หมายถึง ข้อความนั้น

ตรงกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นใน
อนาคตของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

น้อยครั้ง

หมายถึง ข้อความนั้น

ตรงกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นใน
อนาคตของท่านน้อยครั้ง

น้อยครั้งที่สุด

หมายถึง ข้อความนั้น

ตรงกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้น
น้อยครั้งมาก หรือแทบไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อ	ข้อความ	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	น้อย ครั้ง	น้อย ครั้งที่ สุด
0	เมื่อท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ท่านจะปฏิบัติตน ดังต่อไปนี้ ท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด					
00	ท่านไม่อยากทำงานที่ได้รับ มอบหมายอยู่					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก

ข้อความที่มีความหมายทางลบ

(คะแนน)

(คะแนน)

เป็นประจำ

5

1

บ่อย

4

2

บางครั้ง

3

3

น้อยครั้ง

2

4

น้อยครั้งที่สุด

1

5

เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายแบบสอบถามทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของบุคลากร ตามแนวคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00 หมายถึง	มีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการ
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.66 หมายถึง	มีทัศนคติปานกลางต่อการออกนอกระบบราชการ
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33 หมายถึง	มีทัศนคติทางลบต่อการออกนอกระบบราชการ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ตามลำดับต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เวอร์นิ กริทอง รองศาสตราจารย์แพทย์หญิงกมลทิพย์ หาญผดุงกิจ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง ตรวจสอบความเหมาะสม ทั้งเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อคำถาม ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง

2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Discrimination) โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t-test โดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถามการวิจัย ซึ่งผลของการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามมีดังต่อไปนี้

2.1.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 7 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.341 – 6.052

2.1.2 แบบสอบถามการระแวดระวังในครอบครัว เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.324 - 14.666

2.1.3 แบบสอบถามเป้าหมายในชีวิต เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.376 - 9.354

2.1.4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.263 - 11

2.1.5 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.497 - 6.068

2.1.6 แบบสอบถามสวัสดิการ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.183 - 7.201

2.1.7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.546 – 9.000

2.1.8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.263 – 5.156

2.1.9 แบบสอบถามทัศนคติต่อการออกนอกกระบวนการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 13 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง .000 - 7.483

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งผลของการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีดังนี้

2.2.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .708

2.2.2 แบบสอบถามการระแวดระวังในครอบครัว มีค่าความเชื่อมั่น .838

2.2.3 แบบสอบถามเป้าหมายในชีวิต มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .827

2.2.4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ

.841

2.2.5 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ.790

2.2.6 แบบสอบถามสวัสดิการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .870

2.2.7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชามีค่า

ความเชื่อมั่นเท่ากับ .941

2.2.8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน มีค่า

ความเชื่อมั่นเท่ากับ .830

2.2.9 แบบสอบถามทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การ

กำกับของรัฐของบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .870

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังคณบดี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ไปเก็บข้อมูลกับบุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ในระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2552 – 31 ธันวาคม 2553 จำนวน 167 ฉบับ ได้รับคืนมาครบทุกฉบับ

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 167 ฉบับ ที่บุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟูตอบมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม คือ ตอบครบทุกข้อ ผลปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ จากนั้นจึงนำมาตรวจคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้
 - 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้วนำมาทดสอบด้วย t-test
 - 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในทดสอบสมมติฐาน ได้แก่
 - 3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1

3.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการ ภายใต้การกำกับรัฐ ของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายดังนี้

N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F - Distribution
df	แทน ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Sum of Square)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Mean Square)
$\bar{Y}$	แทน ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
SE_{est}	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
X_1	แทน อายุ
X_2	แทน รายได้
X_3	แทน ประสบการณ์การทำงาน
X_4	แทน สุขภาพจิต
X_5	แทน บุคลิกภาพ
X_6	แทน เป้าหมายในชีวิต

X_7	แทน ความผูกพันต่อองค์กร
X_8	แทน ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว
X_9	แทน สวัสดิการ
X_{10}	แทน ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
X_{11}	แทน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา
X_{12}	แทน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน
Y	แทน ทักษะการตัดสินใจของระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน เรียงตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน สุขภาพจิต บุคลิกภาพ เป้าหมายในชีวิต และความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สวัสดิการ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อน

ร่วมงาน และทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชา
เวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้าน
ครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์
ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้าน
สภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการ
ภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านส่วนตัว
ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน สุขภาพจิต บุคลิกภาพ เป้าหมายในชีวิต และความ
ผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว ปัจจัยด้านสภาพ
แวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สวัสดิการ สัมพันธ
ภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน และทัศน
คติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน สุขภาพจิต บุคลิกภาพ เป้าหมายในชีวิต และความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สวัสดิการ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1 อายุ	33.7305	8.64315	วัยผู้ใหญ่ตอนต้น
2 รายได้	14067.964	8382.9605	ปานกลาง
3 ประสบการณ์การทำงาน	8.4192	7.17956	ปานกลาง
4 สุขภาพจิต	0.0993	0.12948	ดี
5 บุคลิกภาพ	3.024	0.55143	แบบเอ
6 เป้าหมายในชีวิต	3.5862	0.4979	ดีพอใช้
7 ความผูกพันต่อองค์กร	3.8483	0.61594	มาก
8 ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว	3.0892	0.95855	ปานกลาง
9 สวัสดิการ	3.0313	0.70028	ดีพอใช้
10 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน	3.0588	0.45967	ดีพอใช้
11 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา	3.4491	0.65509	ดีพอใช้
12 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน	3.6778	0.4332	ดี
13 ทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ	3.7075	0.38371	ทางบวก

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น มีรายได้ในระดับปานกลาง มีประสบการณ์การทำงานในระดับปานกลาง มีสุขภาพจิต อยู่ในระดับดี มีบุคลิกภาพแบบเอ มีภาระความรับผิดชอบในครอบครัวปานกลาง มีเป้าหมายในชีวิตดีพอใช้

มีความผูกพันต่อองค์กรมาก มีลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดีพอใช้ มีสวัสดิการดีพอใช้ มีสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาที่ทำงานดีพอใช้ มีสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานดี และมีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกกรอบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู กับทัศนคติต่อการออกนอกกรอบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตาราง 3



ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู
 กับทัศนคติต่อการออกนอกกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
 มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	Y
X ₁	1	.221**	.811**	-.156*	.049	-.013	.054	.122	-.130*	-.102	-.043	-.148*	.011
X ₂		1	.425**	-.133*	.000	.112	.127	-.097	.036	-.004	-.076	.269**	.111
X ₃			1	-0.09818	-.079	-.035	.002	.100	-.086	-.100	-.008	-.165*	-.011
X ₄				1	-.077	-.125	-.290**	-.030	-.229**	-.039	-.034	-.013	-.167*
X ₅					1	.238**	.323**	-.023	-.124	-.031	-.191**	.264**	.117
X ₆						1	.526**	.120	.084	.004	.219**	.414**	.375**
X ₇							1	.088	.218**	.143*	.100	.480**	.428**
X ₈								1	.126	.101	-.109	.009	.127
X ₉									1	.480**	.530**	.114	.149*
X ₁₀										1	.247**	.030	.158*
X ₁₁											1	.075	.111
X ₁₂												1	.471**
Y													1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาลของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ เป้าหมายในชีวิต (X_6) ความผูกพันต่อองค์กร (X_7) และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวก กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาลของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ สวัสดิการ (X_9) และลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{10})

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาลของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สุขภาพจิต (X_4)

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาลของบุคลากร มี 6 ปัจจัย ได้แก่ อายุ (X_1) รายได้ (X_2) ประสบการณ์การทำงาน (X_3) บุคลิกภาพ (X_5) ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว (X_8) และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา (X_{11})

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาลของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมใน
ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การ
กำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	2	6.728	3.364	31.150**
Residual	164	17.712	.108	
Total	166	24.441		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 มี 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การ
กำกับของรัฐของบุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 ดังรายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การ
กำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	b	SE _{est}	β	R	R ²	F
X ₁₂	.306	.067	.345	.471	.222	47.142**
X ₁₂ , X ₇	.164	.047	.263	.525	.275	31.150**
a =		1.953				
R =		.525				
R ² =		.275				
SE _{est} =		.329				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และความผูกพันต่อองค์กร (X_7) ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 27.5 ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 1.953 + .306X_{12} + .164X_7$$

สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .345X_{12} + .263X_7$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาลของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาลของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาลของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาลของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาลของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำนวน 167 คน เป็นบุคลากรชาย จำนวน 59 คน และเป็นบุคลากรหญิง จำนวน 108 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 11 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ อายุ รายได้ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว (Thai GHQ 60)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามทั้งหมด 20 ข้อ หาคุณภาพเครื่องมือแล้วเหลือจำนวน 7 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.341-6.052 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .708

ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามทั้งหมด 11 ข้อ หาคุณภาพเครื่องมือแล้วเหลือจำนวน 9 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.324-14.666 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .838

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเป้าหมายในชีวิตเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามทั้งหมด 13 ข้อ หาคุณภาพเครื่องมือแล้วเหลือจำนวน 9 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.376-9.354 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .827

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามทั้งหมด 14 ข้อ หากคุณภาพเครื่องมือแล้วเหลือจำนวน 12 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.263-11 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .841

ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามทั้งหมด 18 ข้อ หากคุณภาพเครื่องมือแล้วเหลือจำนวน 12 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.497-6.068 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .790

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสวัสดิการ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามทั้งหมด 20 ข้อ หากคุณภาพเครื่องมือแล้วเหลือจำนวน 9 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.183-7.201 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .870

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามทั้งหมด 20 ข้อ หากคุณภาพเครื่องมือแล้วเหลือจำนวน 10 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.546 - 9.000 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .941

ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามทั้งหมด 15 ข้อ หากคุณภาพเครื่องมือแล้วเหลือจำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.263-5.156 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .830

ตอนที่ 11 แบบสอบถามทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของบุคลากรเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามทั้งหมด 18 ข้อ หากคุณภาพเครื่องมือแล้วเหลือจำนวน 13 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง .000 - 7.483 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .870

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังคณะบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ไปเก็บข้อมูลกับบุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ในระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2552-31 ธันวาคม 2553 จำนวน 167 ฉบับ ได้รับคืนมาครบทุกฉบับ

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 167 ฉบับ ที่บุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟูตอบมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม คือ ตอบครบทุกข้อ ผลปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ จากนั้นจึงนำมาตรวจคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู ที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาลของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ เป้าหมายในชีวิต (X_6) ความผูกพันต่อองค์กร (X_7) และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาลของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ สวัสดิการ (X_9) และลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{10})

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาลของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สุขภาพจิต (X_4)

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาลของบุคลากร มี 6 ปัจจัย ได้แก่ อายุ (X_1) รายได้ (X_2) ประสบการณ์การทำงาน (X_3) บุคลิกภาพ (X_5) ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว (X_8) และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา (X_{11})

4. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาควิชาชีพ ศาสตร์ฟื้นฟู สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาลของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด มี 2 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และความผูกพันต่อองค์กร (X_7) ของบุคลากร ภาควิชาชีพศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 27.5

5. สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาลของบุคลากร ภาควิชาชีพศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาลของบุคลากร ภาควิชาชีพศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.953 + .306X_{12} + .164X_7$$

5.2 สมการพยากรณ์ทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของ
รัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในรูปแบบมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .345X_{12} + .263X_7$$

การอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การ
กำกับของรัฐของบุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ เป้าหมายในชีวิต (X_6) ความผูกพันต่อองค์กร (X_7) สัมพันธภาพระหว่าง
บุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการออกนอก
ระบบราชการ ภายใต้การกำกับของรัฐ ของบุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริ
ราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ สวัสดิการ (X_9) และลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{10}) ซึ่ง
เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลดังนี้

1.1 เป้าหมายในชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบ
ราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราช
พยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีเป้าหมายในชีวิตดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการ
ออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาล ทั้งนี้เพราะ การที่บุคลากรมีโอกาสได้ทำงานที่
ตนเองมีความถนัดมีความเชี่ยวชาญ ได้ทำงานที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงาน
เพิ่มขึ้น ได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสที่จะก้าวหน้า
ในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับในความสามารถของบุคลากรจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน
ร่วมงาน การมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน มีความเฉพาะเจาะจง จะสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดพลัง
ภายในที่จะขับเคลื่อนให้บุคลากรอย่างเอาจริงเอาจังกับงาน ก่อให้เกิดความพากเพียร ซึ่งส่งผลให้
บุคลากร ประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังไว้ ดังนั้นบุคลากรที่มีเป้าหมายในชีวิตดี จึงมีทัศนคติ
ต่อการออกนอกระบบภายใต้การกำกับของรัฐบาล ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถญา ดุ้ยคัมภีร์ (2542:

ออนไลน์) กล่าวว่า เป้าหมายในชีวิตเป็นสิ่งที่มีมนุษย์เราให้ความสำคัญและปรารถนาจะเกิดขึ้นในอนาคต และเป็นแรงจูงใจให้คนเรามีพลังมุ่งไปสู่อนาคต การมีเป้าหมายในชีวิตจะช่วยให้คนเราใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย มีความหวังและมีทิศทางมุ่งสู่อนาคต เพราะการมีเป้าหมายจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าเขาต้องการอะไรบ้าง เขามีชีวิตอยู่เพื่ออะไร เพื่อใคร และเพื่อที่จะทำอะไร

เนื่องจากการวิจัยที่ศึกษากับเป้าหมายในชีวิต มีน้อยมาก จึงขออ้างอิงผลการวิจัยที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวัฒนา สุนทรชัย (2547: ออนไลน์) ได้ศึกษาการสร้างความรู้ สู่เกรดคาดหวัง ของนักศึกษาในภาคเรียน ที่ 1 ปีการศึกษา 2547 มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พบว่า เนื่องจากไม่มีการบังคับให้นักศึกษาทุกคนต้องปฏิบัติตาม ดังนั้น จึงมีทั้งนักศึกษาที่ไม่เขียนเป้าหมายเลยจนถึงเขียนทุกครั้ง โดยเขียนจำนวน 0, 1, 2, 3 และ 4 ครั้งเท่ากับ 96, 63, 46, 42 และ 35 คน ตามลำดับ โดยนักศึกษาที่เขียนเป้าหมายทุกครั้งคิดเป็น 12% ของจำนวน 282 คน ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาที่เขียนเป้าหมายทุกครั้ง ไม่มีคนสอบตกเลย และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยถึง 73% ซึ่งมากที่สุด เมื่อเทียบกับกลุ่มที่เหลือ ในขณะที่นักศึกษาซึ่งไม่เขียนเป้าหมายเลยนั้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยเพียง 40% เท่านั้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า เป้าหมายในชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ของบุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

1.2 ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก มีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก มีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรพร้อมที่จะเสียสละเพื่อรักษาผลประโยชน์ให้แก่องค์กร เพราะมีความภูมิใจที่ได้ทำงานให้กับองค์กรและได้รับการยอมรับจากสังคม ดังนั้น บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก จึงมีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ดังที่เชลดอน (Cheldon.1971: 143) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ หล้าผาสุข (2550: 189) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ เขตพื้นที่ศึกษา 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ใน 3 ด้าน คือ ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอน 20 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

1.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงาน มีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ทั้งนี้เพราะ การทำงานนั้นจำเป็นต้องมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างการทำงาน เพื่อที่จะให้งานนั้นๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ จึงควรอย่างยิ่งที่จะมีเพื่อนร่วมงานคอยแลกเปลี่ยนให้ความช่วยเหลือกัน ดังที่ระวีงเนตร โพธิ์แก้ว (2542: 137-138) ที่ได้กล่าวถึงความหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคือ ผู้ที่ร่วมงานและมีความเกี่ยวข้องกันไม่มากนักน้อยในการทำงานร่วมกันต้องประสานงานและร่วมมือกันอยู่เสมอ จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จด้วยดี ดังนั้น บุคลากรที่มีสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงาน จึงมีทัศนคติต่อการออกนอกระบบภายใต้การกำกับของรัฐ

ผลการวิจัย ครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542: 71) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดลพบว่า บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดลมีทัศนะเกี่ยวกับด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี

ดังนั้นสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์

ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

1.4 สวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า บุคลากรที่ได้รับสวัสดิการดี มีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ทั้งนี้เพราะ คนทำงานย่อมต้องการสวัสดิการที่ดี เมื่อได้รับสวัสดิการดีก็ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีด้วย เช่น การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นตามตำแหน่งงาน การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่มากขึ้น และการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำรงงานนอกเวลาตามความสามารถและความจำเป็น เมื่อบุคลากรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมต่อการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความทุ่มเทกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากได้รับการเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานทำให้บุคลากรที่ได้รับสวัสดิการดีมีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ดังที่สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549: 267) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนค่าจ้างเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตของตน ส่วนค่าตอบแทนที่ไม่เป็นเงิน ได้แก่ ค่าเล่าเรียนบุตรค่ารักษาพยาบาลค่าเช่าบ้าน เป็นต้น รวมถึงวันหยุดพิเศษ ซึ่งถือสิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานภายในองค์กร

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนาวดี ศรีวัฒนพงศ์ และคณะ (2543: 67) ที่ได้สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยของรัฐให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล พบว่า กลุ่มบุคลากรในสายตำแหน่งงาน บุคลากรสาย ก มีความเห็นว่าสวัสดิการที่บุคลากรจะได้รับ เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบสำคัญที่สุด เมื่อมีการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

ดังนั้นสรุปได้ว่า สวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการ ภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

1.5 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า บุคลากรที่ได้รับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี มีทัศนคติ

ทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและหน่วยงานที่ให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงาน เช่น สถานที่มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย อีกทั้งยังมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน มีอุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงานพอเพียงต่อจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน มีความพร้อมที่จะใช้งานได้ตลอดเวลาและมีความทันสมัยอยู่เสมอ เช่น มีคอมพิวเตอร์ตามจำนวนบุคลากรที่จำเป็นต้องใช้งาน มีอินเทอร์เน็ต มีสัญญาณไวร์เลส มีเครื่องถ่ายสำเนาเอกสาร มีโทรศัพท์ และโทรสาร ในการติดต่อสื่อสาร และประสานงานให้การทำงานมีความคล่องตัวรวดเร็วฉับไว ทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพและเกิดปัญหาน้อยที่สุด บุคลากรจึงมีความกระตือรือร้นในการทำงานตามที่ตนเองได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน ดังนั้นบุคลากรที่ได้รับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี มีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ดังที่สมยศ นาวิการ (2533: 193) กล่าวถึงความหมายของ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่า หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึก ต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และเจตคติของพนักงาน โดยบรรยายกาสององค์กร สามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญกำลังใจ และพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชา

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญจิรา ทองน้ำ (2547: 135) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้นสรุปได้ว่า ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สุขภาพจิต (X_4) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลดังนี้

2.1 สุขภาพจิต มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีสุขภาพจิตดี (คะแนนน้อย) มีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้ การกำกับของรัฐ ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีสุขภาพจิตดี จะมีจิตใจหนักแน่นมั่นคง ไม่อ่อนไหวง่าย และมีร่างกายที่เข้มแข็งสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีความสดใสร่างเรง คิดดี หรือคิดทางบวก โดยสนองต่อปัญหาอย่างเป็นเหตุเป็นผล สามารถมองเห็นปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนสามารถแก้ปัญหาและรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาได้ดี ทั้งด้านส่วนตัวและด้านหน้าที่การงาน จึงมีความสุขในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ดังที่ฝน แสงสิงแก้ว (2532 : 289) กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข ผู้มีอารมณ์มั่นคง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลงมาก ๆ ได้ มีสมรรถภาพในการทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความพอใจ

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกุลรัตน์ อุษณาวรงค์ และคณะ (2551; อ้างอิงจากการประชุมวิชาการประจำปี “เรื่องคุณภาพอุดมศึกษาไทยพอใจหรือยัง” 2552: 196) ที่ได้ศึกษาความสุขในที่ทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ความสุขในภาพรวมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นโดยประเมินตามแนวทางการศึกษาของกรมสุขภาพจิต พบว่าบุคลากรมีความสุขมากร้อยละ 50 มีความสุขปานกลางร้อยละ 39.73 และมีความสุขต่ำกว่าปกติร้อยละ 10.27 โดยเพศหญิงมีความสุขมากกว่าเพศชาย ปัญหาที่สำคัญที่มีผลต่อความสุขในที่ทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นนั้นเป็นเรื่องสังคม สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ และรายได้ของบุคลากร

ดังนั้นสรุปได้ว่า สุขภาพจิต มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการ ภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ของบุคลากร มี 6 ปัจจัย ได้แก่ อายุ (X_1) รายได้ (X_2) ประสบการณ์การทำงาน (X_3) บุคลิกภาพ (X_5) ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_6) และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา (X_{11}) อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาลของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แสดงว่า บุคลากรบางคนที่มีอายุมากมีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาล และบุคลากรบางคนที่มีอายุมาก มีทัศนคติทางลบต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาล อภิปรายผลได้ดังนี้

บุคลากรบางคนที่มีอายุมาก มีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาล ทั้งนี้เพราะ บุคลากรบางคนที่มีอายุมาก มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมานาน มีวุฒิภาวะสูงมีความสุขรอบคอบ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคม ยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ยอมรับความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ได้ และสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในการทำงานได้ ดังนั้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นในหน่วยงาน บุคลากรเหล่านี้ก็จะสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ บุคลากรที่มีอายุมากจึงมีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาล

บุคลากรบางคนที่มีอายุมาก มีทัศนคติทางลบต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาล ทั้งนี้เพราะ บุคลากรบางคนที่มีอายุมาก แต่อาจมีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของชีวิตน้อยมีโอกาสน้อยในการเรียนรู้ประสบการณ์จากการทำงาน และการเรียนรู้ทางสังคมที่แตกต่างกัน จึงเกิดความไม่พึงพอใจต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตการทำงาน เช่น การปรับเปลี่ยนหัวหน้าส่วนงานของแต่ละหน่วยงาน การเปลี่ยนระบบระเบียบข้อบังคับในการทำงาน รวมไปถึงนโยบาย ใหม่ในการปฏิบัติงาน และการโยกย้ายหน่วยงานให้เกิดความเหมาะสมต่อระบบงานใหม่ ๆ ดังนั้น บุคลากรจึงมีทัศนคติทางลบต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาล

ดังนั้นสรุปได้ว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาลของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

3.2 รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาลของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แสดงว่า บุคลากรบางคนที่มีรายได้มาก มีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาล และบุคลากรบางคนที่มีรายได้มากมีทัศนคติทางลบต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐบาล อภิปรายผลได้ดังนี้

บุคลากรบางคนที่มียาได้มาก มีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ทั้งนี้เพราะ บุคลากรบางคนที่มียาได้มากมีประสบการณ์ทำงานมาก มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่สำคัญ และมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเป็นพิเศษในงานที่รับผิดชอบดูแล กล่าวตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ รวมไปถึงการมียาได้เพิ่มขึ้นจากการสนับสนุน จากหน่วยงานซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้ปฏิบัติงานนอกเวลาด้วย ดังนั้น บุคลากรเหล่านี้จึงมีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

บุคลากรบางคนที่มียาได้มาก มีทัศนคติทางลบต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ทั้งนี้เพราะ บุคลากรบางคนที่มียาได้มาก อาจจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ และการแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้น้อย รวมทั้งบุคลากรมีทัศนคติแบบเดิม คือการรับราชการจะเป็นที่นับหน้าถือตา ได้รับการยกย่องการยอมรับจากสังคมของตนเองและคนในครอบครัวมากกว่าการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

เนื่องจากงานวิจัยที่ศึกษาทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ มีน้อยมาก จึงขออ้างอิงผลการวิจัยที่อยู่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุมิตร สุวรรณ และคณะ (2552: 182 - 183) ได้ศึกษา การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อพัฒนาองค์กรสงฆ์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า การจัดระบบเงินเดือนของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีความหลากหลายและแตกต่างกัน การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ก็แตกต่างกัน ของพนักงานมหาวิทยาลัยหลายแห่ง ยังดีกว่าข้าราชการ เช่น ไม่ได้รับค่าตอบแทนอีก 1 เท่า สำหรับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ได้รับเงินรางวัลหรือโบนัส ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 1 ครั้ง ได้รับการรักษาพยาบาลตนเองจากระบบประกันสังคม ซึ่งมีข้อจำกัด ทั้งคุณภาพยา โรงพยาบาล และการบริการ ยกเว้นกรณีของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงกับมหาวิทยาลัยวิทย์เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่ได้ออกนอกระบบไปนานแล้ว ซึ่งจ้างในอัตราประมาณ 2 เท่าของอัตราแบบบรรจุ มีการจัดสวัสดิการเอง และกำหนดผลประโยชน์ก็แตกต่างกัน ที่ไม่น้อยกว่าระบบราชการ

ดังนั้นสรุปได้ว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

3.3 ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แสดงว่า บุคลากรบางคนที่มียาได้มากมีประสบการณ์การทำงาน

มากมีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ และบุคลากรบางคนที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีทัศนคติทางลบต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ อภิปรายผลได้ดังนี้

บุคลากรบางคนที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ทั้งนี้เพราะ บุคลากรบางคนที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีความเชื่อมั่นในการทำงาน กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ให้ประสบความสำเร็จ มีความพยายามชอบที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ จึงได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาโดยการได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบดูแล ดังนั้น บุคลากรจึงมีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

บุคลากรบางคนที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีทัศนคติทางลบต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ทั้งนี้เพราะ บุคลากรบางคนที่มีประสบการณ์การทำงานมากอาจขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน มีโอกาสน้อยในการแสดงวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญ จึงมีโอกาสน้อยที่จะได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาอันเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานที่สำคัญมากอย่างหนึ่งของการปฏิบัติงาน จึงมีบุคลากรบางคนที่มีประสบการณ์มาก มีทัศนคติทางลบต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ดังที่ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์ (2532: 67) กล่าวว่าประสบการณ์จากสิ่งที่พบเห็นซึ่งมีความแตกต่างกันบางคนได้รับความกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ความเชื่อของบุคคลนั้นและใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ต่อไป คนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้นย่อมมีความชำนาญและมีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กรไปด้วย และการที่บุคคลเริ่มเข้าทำงานซึ่งมักเกิดกับบุคคลที่เพิ่งจะจบการศึกษา มีอายุน้อย ประสบการณ์ที่มีอายุน้อยหรือไม่มีเลย ประกอบกับความแปลกใหม่ของสถานที่ทำงานและความไม่คุ้นเคยกับระบบการทำงานจะทำให้เกิดความเครียดในการทำงานไม่สามารถปรับตัวได้

ดังนั้นสรุปได้ว่า ประสบการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

3.4 บุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แสดงว่า บุคลากรบางคนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีทัศนคติทางบวก

ต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ และบุคลากรบางคนที่มีความบกพร่องแบบเอ มีทัศนคติทางลบต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ อภิปรายผลได้ดังนี้

บุคลากรบางคนที่มีความบกพร่องแบบเอ มีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการ ภายใต้การกำกับของรัฐ ทั้งนี้เพราะ บุคลากรบางคนที่มีความบกพร่องแบบเอ เป็นบุคคลที่รักความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติอยู่ ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความทะเยอทะยานสูง ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล ดังนั้นบุคลากรบางคนที่มีความบกพร่องแบบเอ จึงมีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

บุคลากรบางคนที่มีความบกพร่องแบบเอ มีทัศนคติทางลบต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ทั้งนี้เพราะ บุคลากรบางคนที่มีความบกพร่องแบบเอ มีการตัดสินใจอย่างเร่งรีบ ใจร้อน มีความอดทนต่ำ ขาดความรอบคอบในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ งานที่ออกมาจึงไม่ถูกต้องเรียบร้อย ต้องนำมาตรวจและแก้ไขใหม่ เกิดความไม่พอใจต่อผลงานของตนเอง ที่ต้องทำงานด้วยความรีบเร่ง ต้องใช้การตัดสินใจในการทำงานอย่างเร่งด่วน ภายใต้ความกดดันต่าง ๆ จึงขาดการหาข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อประกอบการทำงานและการตัดสินใจดังกล่าว จึงมีบุคลากรบางคนที่มีความบกพร่องแบบเอ มีทัศนคติทางลบต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

ดังนั้นสรุปได้ว่า บุคลากรแบบเอ ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

3.5 ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แสดงว่า บุคลากรบางคนที่มีความรับผิดชอบในครอบครัวมากมีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ และบุคลากรบางคนที่มีความรับผิดชอบในครอบครัวมาก มีทัศนคติทางลบต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ อภิปรายผลได้ดังนี้

บุคลากรบางคนที่มีความรับผิดชอบในครอบครัวมาก มีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ทั้งนี้เพราะ บุคลากรบางคนที่มีความรับผิดชอบในครอบครัวมาก เป็นบุคลากรที่ได้ทำการค้นคว้าหาข้อมูลที่แสดงถึงข้อดีข้อเสีย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นอนาคต เห็นถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบอยู่และมองว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และต้องพัฒนาไปอยู่ตลอดเวลาแม้ว่าจะต้องมีการยอมรับ รับผิดชอบงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม ต้องเหนื่อยมากขึ้นแต่ก็รู้สึกภูมิใจที่สามารถรับผิดชอบงานที่เพิ่มขึ้นดังกล่าวได้

ดังนั้น บุคลากรบางคนที่มีภาระความรับผิดชอบในครอบครัวมาก จึงมีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

บุคลากรบางคนที่มีภาระความรับผิดชอบในครอบครัวมาก มีทัศนคติทางลบต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ทั้งนี้เพราะ บุคลากรบางคนที่มีภาระความรับผิดชอบในครอบครัวมาก มีภาระหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติอยู่มาก มีความกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารในสายงานที่ปฏิบัติ เนื่องจากต้องมีความรับผิดชอบงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม ต้องทำงานแข่งกับตัวเองมากขึ้นรวมถึงผลการทำงานที่ออก มาก็ต้องมีประสิทธิภาพด้วยเพราะมีการประเมินการทำงานเพื่อใช้ในการพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือน ซึ่งเป็นส่วนสิ่งที่จะนำไปสู่เงินเดือนครอบครัวที่บุคลากรมีภาระความรับผิดชอบในครอบครัว จึงมีบุคลากรบางคนที่มีภาระความรับผิดชอบในครอบครัวมาก มีทัศนคติทางลบต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

ดังนั้นสรุปได้ว่า ภาระความรับผิดชอบในครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

3.6 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แสดงว่า บุคลากรบางคนที่มีสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาดี มีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ และบุคลากรบางคนที่มีสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาดี มีทัศนคติทางลบต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ อภิปรายผลได้ดังนี้

บุคลากรบางคนที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี มีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ทั้งนี้เพราะ บุคลากรบางคนที่มีสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาดี มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างชัดเจนและมีประสบการณ์ในการทำงานมาก กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ สามารถมองเห็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นและวางแผนการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับฟังคำชี้แนะคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ชอบที่จะเรียนรู้และศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่อย่างสม่ำเสมอ และเนื่องจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้ความดูแล เอาใจใส่ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ตามความสามารถและความสนใจของบุคลากร แต่ละคน เป็นสิ่งที่บ่งบอกให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ถึงศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานว่ามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านใดบ้างจึงให้ความไว้วางใจมอบหมายงานให้รับผิดชอบดูแลตามความเหมาะสม บุคลากรดังกล่าวจึงมีโอกาสดูสูงในการได้รับการพิจารณาให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน ดังนั้นบุคลากรบางคน จึงมีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกกรอบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ดังที่สมพร สุทัศนีย์ (2548: 425) กล่าวว่า สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยต้องรู้จักความรู้ ความสามารถ สติปัญญาความต้องการทัศนคติ เป็นต้น ดังนั้น การรู้จักและการเข้าใจเป็นพื้นฐานในการมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสม

บุคลากรบางคนที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดีมีทัศนคติทางลบต่อการออกนอกกรอบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ทั้งนี้เพราะ บุคลากรบางคนที่มีสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาดี ขาดความเชื่อมั่นในการตัดสินใจในการทำงาน ขาดความละเอียดรอบคอบในการทำงาน ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานหรือรับฟังการชี้แนะการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีประสบการณ์น้อยในทำการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีโอกาสน้อยที่จะได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ดังนั้นบุคลากรบางคนที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี จึงมีทัศนคติทางลบต่อการออกนอกกรอบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟัลแมน (อาทร สังขสมิต.2546: 20;อ้างอิงจาก Falman.1988: 297) ที่ได้ศึกษา เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับงานขององค์กร พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความสำคัญกับการผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการสร้างศรัทธาและสร้างน้ำใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานหลักสำคัญในการสร้างน้ำใจในการทำงาน คือ การหาแนวทางให้บุคลากรมีความศรัทธาในอาชีพของตนด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ให้ความยกย่องนับถือในสังคมนอกจากนั้นผู้บังคับบัญชาต้องมีความสามารถในการบริหารด้วยการให้กำลังใจจะทำให้ผลการทำงานสูงขึ้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกกรอบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกกรอบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจาก

ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด มี 2 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และความผูกพันต่อองค์กร (X_7) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 อภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับแรก แสดงว่า บุคลากรที่มีสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการ ภายใต้การกำกับของรัฐ ทั้งนี้เพราะ บุคลากรมีการร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว โดยการให้ความช่วยเหลือกัน มีความสามัคคีกัน การถ่ายทอดความรู้ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ หากเพื่อนร่วมงานมีปัญหาและข้อผิดพลาดในการทำงานก็สามารถเป็นที่ปรึกษาในการแก้ปัญหาและเป็นการกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ บุคลากรจึงมีความมุ่งมั่นในการทำงานแม้ว่าจะประสบปัญหาก็ยังได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบ ดังที่ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 166-167) กล่าวว่า ทัศนคติ บางอย่างอาจมาจากกลุ่มต่าง ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องอยู่ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เช่น ครอบครัว วัด กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มกีฬา กลุ่มสังคมต่าง ๆ โดยกลุ่มเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นแหล่งรวมของค่านิยมต่างๆ แต่ยังมีการ ถ่ายทอดข้อมูลให้แก่บุคคลในกลุ่ม ซึ่งทำให้สามารถสร้าง ทัศนคติ ขึ้นได้ โดยเฉพาะครอบครัวและกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เป็นกลุ่มที่สำคัญที่สุดที่จะเป็นแหล่งสร้าง ทัศนคติ ให้แก่บุคคลได้

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541: 64) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง

ดังนั้นสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

4.2 ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 เป็นลำดับที่สอง แสดงว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากทำให้มีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการ ภายใต้การกำกับของรัฐ ทั้งนี้เพราะ บุคลากรเหล่านั้นมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายของงานกว้างขวาง และมีความหมายต่อความสำเร็จต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรและองค์กร ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เป็นไปในทิศทางที่ดี ทำให้บุคลากรแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เสียสละ และอุทิศเวลาให้กับ การปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร การปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถ การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ขององค์กร การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ก็ทำให้ได้รับการยอมรับจากสังคมโดยทั่วไป บุคลากรจึงมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ทำให้บุคลากรมีทัศนคติทางบวกต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ดังที่บาร์อน (Baron.1986: 162-163) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานานแต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน อันเกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจ เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้ม ที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และเกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด มี 2 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยการนำเทคนิคทางจิตวิทยามาใช้ เช่น การปรับพฤติกรรม การจัดกิจกรรมกลุ่ม เป็นต้น

1.2 ส่งเสริมให้บุคลากรเล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร มีส่วนร่วมในการแสดงออกถึงวัฒนธรรมองค์กร ที่จะทำให้อุบัติการณ์ความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้เป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ของของบุคลากรภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เช่น ค่านิยม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันในแต่ละภาควิชา เพื่อจะได้้นำผลการวิจัยที่แตกต่างกันมาทำการศึกษาเปรียบเทียบอันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐให้มากขึ้น

2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรที่จะเพิ่มหัวข้อความคิดเห็นเพิ่มเติม หรือข้อเสนอแนะลงไปแบบสอบถามด้วย ซึ่งจะได้มาซึ่งความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง และอาจมีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ในการหาแนวทาง ที่จะทำให้อุบัติการณ์ทัศนคติที่ดีต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ



บรรณานุกรม

- กิ่งพร ทองใบ. (2541). *การจัดทำโครงการค่าตอบแทน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- กรมสุขภาพจิต. (2545). *เป้าหมายของชีวิต*. สืบค้นเมื่อ 6 กันยายน 2552 จาก, <http://www.dmh.go.th/news/view.asp>
- กรมสุขภาพจิต. (2531). *สุขภาพจิต*. กรุงเทพฯ : กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรัส สุวรรณเวลา. (2539). *รู้ปรับระบบอุดมศึกษา กรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑารัตน์ เชื้ออำนวย. (2551). *จิตวิทยาสังคม*. ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนินทร์ อินทราภรณ์ และสวีย์ หิรัญยาณนท์. (2548). *พจนานุกรมศัพท์การศึกษา = Dictionary of Education*. ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แว่นแก้ว.
- ธนาภาณูจน์ วิฑูรพงศ์. (2549). *การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายขาย และการตลาด บริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้าดิโอลด์ สยาม พลาซ่า*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ. (2539). *แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว 60*. กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- บุญเสริม รวมทรัพย์. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สาขาในเขตจังหวัดสระแก้ว*. ปรินญาณินพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- บวรศักดิ์ สุวรรณโณ. (2534). *ความเป็นอิสระของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. จุฬาสัมพันธ์ฉบับพิเศษ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปฏิภาณ เหนระกุล. (2547). ศึกษาเปรียบเทียบการยอมรับในตนเองของบุคคลรักเพศเดียวกับชายไทยกับลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ - บี และระดับความเครียด ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประดิษฐ์ อารยะการกุล. (2547). การพัฒนากิจกรรมการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในกำกับของ รัฐ.วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประทวน สมบูรณ์. (2540). การบริหารบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ประวัติภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. (2552) สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2552 .จาก, www.si.mahidol.ac.th/th/department/rehabilitation/.
- ปาวีณา จิ๊งกังวลชัย. (2545). ทักษะจิตต่อวิชาชีพครูของนิสิตสาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน).ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัด มณฑลจันทบุรี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรฒ. (2546). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิคจำกัด.
- พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยมหิดล.(2550). สืบค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2552 จาก , <http://www.mahidol.ac.th/muthai/autonomy/mean.htm>.
- พรพรรณ คงประสิทธิ์. (2542). บรรยาภาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- พรเพชร โสติถิमानนท์. (2548). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเรียนกวดวิชาของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียน สุรศักดิ์มนตรี เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม. (หลักสูตรจิตวิทยาการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- พาสนา จุฬรัตน์. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน ฉบับพิมพ์.พ.ศ.2542.(2546).กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พลีเคชั่นส์.
- ภรณ์ กิรติบุตร. (2539). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.กรุงเทพฯ:โอเดียนสโตร์.*
- ภัครันท์ เชื้อนเคนทร์.(2551). *การศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- มะปราง จันท. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- มติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2546 * มติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2547.สืบค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2552 จาก ,
<http://morjorpor.kmutnb.ac.th/act of Parliament/commonRule.htm>.
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: พัทธอักษร.*
- รุ่ง แก้วแดง. (2538). *วิธีเ็นจริยวัตรระบบราชการไทย.พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.*
- รอนด้า ดันเถียร.(2547). *การศึกษากระบวนการกำหนดนโยบายสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (พัฒนศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.*
- ล้วน สายยศ. (2548). และอังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย.กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.*
- วัฒนา สุนทรชัย.(2548). *รายงานการวิจัย เรื่องการสร้างความรู้ สู่เกรดคาดหวัง.กรุงเทพฯ: แผนกตำราและคำสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สืบค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2553 จาก ,
<http://tulip.bu.ac.th/~wathna.s/enhance.pdf>.*

- วัฒนาวดี ศรีวัฒนพงศ์ และคณะ. (2543). การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยของรัฐให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของ
รัฐบาล. ภาควิชาเวชสถิติ, สำนักงานเลขานุการ คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). ค่าเฉลี่ยกับการแปรความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้.
ข่าวสารการวิจัย. 18 (3) : 8-11
- ศุภวรรณ หล้าผาสุข. (2550). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสาร
สาสน์ เขตพื้นที่ศึกษา 1. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภย์สุภาพจิต. (2542). ครอบครัวกับลูกรัก. นนทบุรี. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- สกุลรัตน์ อุษณาวรงค์ ; และคณะ. (2552). เอกสารการประชุมวิชาการสุขภาพประจำปี 2552
เรื่อง “เป้าหมายที่แท้จริงของมหาวิทยาลัยในกำกับ” ปอมท. สกอ.
มหาวิทยาลัยมหิดล. ที่ประชุมประธานสภามหาวิทยาลัยสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่ง
ประเทศไทย. ปอมท. 20 - 21 สิงหาคม 2552.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด. ภาควิชา
รัฐศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา. เอ็ม.ทีเพรส.
- สุชา จันทน์เอม. (2544). จิตวิทยาทั่วไป. ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2545). “สมองไหลจากระบบราชการไทย” ในวิกฤติอุดมศึกษาของไทย
และทางออกของปัญหา. กมลวรรณ แสงมหาชัย บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ :
ทบวงมหาวิทยาลัย.
- สุทธนิภา ศรีไธย์. (2544). การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และความต้องการออกนอกกระบวน
ราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ. มหาบัณฑิต นิเทศศาสตร์พัฒนาการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2552 จาก ,
<http://library.car.chula.ac.th>.
- สุนีย์ เวชพรหมณ์. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการ
ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภา มาลากุล ณ อยุธยา. (2537). สุขภาพจิตของเด็กนักเรียน. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.

- สุภาณี กลิ่นหอม.(2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรพล ศรีบุญทรง.(2552). เอกสารการประชุมวิชาการสุขภาพประจำปี 2552 เรื่อง “เป้าหมายที่แท้จริงของมหาวิทยาลัยในกำกับ” ปอมท. สกอ. มหาวิทยาลัยมหิดล. ที่ประชุมประธานสภามหาวิทยาลัยสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย.ปอมท. 20 - 21 สิงหาคม 2552.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2550). จิตวิทยาการศึกษา. ครั้งที่ 7 .กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุโท เจริญสุข.(2535). จิตวิทยาการเรียนการสอนตามแนวพุทธปรัชญาและจิตวิทยาแผนใหม่. กรุงเทพฯ: แพรวพิทยา.
- สมชาย ศรีธีระวิโรจน์ และคณะ. (2536). คู่มือการบริหารโรงเรียน .กรุงเทพฯ: พับลิคบิสเนสพรินท์.
- สมพร สุทัศน์ีย์,หม่อมราชวงศ์. (2548). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2533). การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ กร.ม. (การเมืองและการปกครอง). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อัครา วงศ์วัฒนามงคล.(2533).ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา.ปริญญาานิพนธ์ กศม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรัญญา ด้อยคำภีร์. (2542).สาระนำรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาในงาน “จุฬาวិชาการ 42” . สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2552 จาก ,<http://www.mwit.ac.th/~guidance/>.
- อาทร สังขสมิท. (2546). บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีตามทัศนะของพนักงานสายวิชาชีพอื่น. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Buchanan, Bruce. (1974 , December). “Building Organization Commitment,” Administrative Science Quarterly. 19: (4) 533-543

Kanter, Rosabeth M. (1968, August) "*Commitment and Social Organization: A Study of commitment Mechanisms In Utopian Communities,*" *American Sociological Review*. 33 (4): 499 -517.

Maslow, Abraham H. (1964). *Motivation and Personality*. New York Harper and Row.

Sheldon, ME. (1971, June). "*Investment and Involvement an Mechanisms Predicting Commitment of the Organization,*" *Administrative Science Quarterly*. 19: 143-144.







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของ
บุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขต
บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามมีทั้งหมด 11 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว (Thai GHQ 60)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบในครอบครัว

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเป้าหมายในชีวิต

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสวัสดิการ

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 11 แบบสอบถามทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ
ของบุคลากร

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ท่านสามารถแสดงความรู้สึกรหรือความคิดเห็นได้อย่างอิสระ คำตอบของท่านไม่มีข้อใดถูกหรือผิด ในการตอบแบบสอบถามนี้ท่านไม่ต้องลงชื่อของท่านไว้คำตอบทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับไม่มีการเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ

จึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นรู้สึกและความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุดโปรด ตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวกฤษณา ชุ่มมงคล
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของบุคลากร เมื่อท่านอ่านข้อความ แล้วโปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ให้ตรงกับความเป็นจริง

- 1. อายุ.....ปี
- 2. รายได้.....บาทต่อเดือน
- 3. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว (Thai GHQ 60)

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2 – 3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่านในช่วงนี้มากที่สุด รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

- 1) รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี
 - ☐ ดีกว่าปกติ
 - ☐ เหมือนปกติ
 - ☐ แย่กว่าปกติ
 - ☐ แย่กว่าปกติมาก
- 2) รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา
 - ☐ ไม่เลย
 - ☐ ไม่มากกว่าปกติ
 - ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ
 - ☐ มากกว่าปกติมาก
- 3) รู้สึกท้อแท้และสุขภาพไม่ดี
 - ☐ ไม่เลย
 - ☐ ไม่มากกว่าปกติ
 - ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ
 - ☐ มากกว่าปกติมาก
- 4) รู้สึกไม่สบาย
 - ☐ ไม่เลย
 - ☐ ไม่มากกว่าปกติ
 - ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ
 - ☐ มากกว่าปกติมาก
- 5) เจ็บหรือปวดบริเวณศีรษะ
 - ☐ ไม่เลย
 - ☐ ไม่มากกว่าปกติ
 - ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ
 - ☐ มากกว่าปกติมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพ เมื่อท่านอ่านข้อความในแบบสอบถามแล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักการเลือก ดังนี้

- จริงที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
- จริง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
- จริงน้อย

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ท่านไม่ชอบทำงานที่ต้องแข่งขันกับคนอื่น					
2	ท่านไม่สนใจงานที่ปฏิบัติอยู่จะสำเร็จหรือไม่					
3	ท่านรู้สึกท้อถอยเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านทนคนอื่นพูดซ้ำซากไม่ได้					
5	ท่านรู้สึกต้องทำอะไรต่างๆอย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					
6	ท่านคิดว่าท่านเป็นคนเฉื่อยช้ากับการทำงาน					
7	ท่านรู้สึกทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงาน อย่างขอไปที					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว เมื่อท่านอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักการเลือก ดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
- จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
- จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ท่านมีหน้าที่ที่ต้องดูแลค่าใช้จ่ายสมาชิกในครอบครัว					
2	ท่านมีภาระหน้าที่ดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น การเลี้ยงดู บิดามารดา บุตรธิดา และญาติ					
3	ท่านต้องหารายได้พิเศษเพื่อมาจุนเจือสมาชิกในครอบครัว					
4	ท่านมีภาระต้องจ่ายค่าสาธารณูปโภคต่างๆ ภายในบ้านทุกเดือน					
5	ท่านต้องผ่อนชำระรถทุกเดือน					
6	ท่านต้องจ่ายค่าผ่อนซื้อบ้านทุกเดือน					
7	ท่านต้องรับภาระจ่ายค่าเช่าบ้าน					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
8	ท่านกังวลใจในรายจ่ายต่างๆ ภายในครอบครัว					
9	ท่านสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียนของสมาชิกในครอบครัว					



ตอนที่ 5 แบบสอบถามเป้าหมายในชีวิต

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเป้าหมายในชีวิต เมื่อท่านอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว โดยมีหลักการเลือก ดังนี้

- จริงที่สุด
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
- จริง
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
- จริงน้อย
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ท่านมีความต้องการโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
2	ท่านไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน					
3	ท่านมีโอกาสในการวางแผนการทำงานด้วยตนเอง					
4	ท่านไม่มีอิสระในการคิดและตัดสินใจในการทำงาน					
5	ท่านมีโอกาสในการค้นคว้าหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนางาน					
6	ท่านมีโอกาสนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมาพัฒนาตนเอง					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
7	ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงานเพิ่มขึ้น					
8	ท่านพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไข งานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น					
9	ท่านสามารถวางแผนการทำงานปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ เช่น รู้จักเตรียม ตัวล่วงหน้า เป็นต้น					



ตอนที่ 6 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเป้าหมายในชีวิต เมื่อท่านอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักการเลือก ดังนี้

- จริงที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
- จริง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
- จริงน้อย

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	เป็นเรื่องยากที่ท่านจะลาออกจากงานที่ท่าน อยู่ในปัจจุบันนี้					
2	ท่านอยากเปลี่ยนที่ทำงานใหม่					
3	ท่านภูมิใจที่บอกกับคนอื่น ๆ ว่าท่านทำงาน ที่องค์กรแห่งนี้					
4	การอุทิศการทำงานเพื่อองค์กรไม่ได้ให้ ประโยชน์กับท่านมากนัก					
5	ท่านผลิตงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร					
6	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					
7	ท่านยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายของ องค์กร					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
8	เมื่อเพื่อนร่วมงานชักชวนให้ไปทำงานที่ใหม่ท่านจะปฏิเสธทันที					
9	ท่านทำงานด้วยความซื่อสัตย์เพื่อองค์กรได้อยู่รอดต่อไป					
10	ท่านชื่นชมองค์กรของท่านให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ					
11	การตัดสินใจทำงานองค์กรนี้เป็นความผิดพลาดของท่าน					
12	ท่านมักวิจารณ์ข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดขององค์กรให้ผู้อื่นฟัง					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เมื่อท่านอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักการเลือก ดังนี้

- จริงที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
- จริง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
- จริงน้อย

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ก. สถานที่ทำงาน อากาศในห้องทำงานไม่ถ่ายเท					
2	บริเวณที่จอดรถเพียงพอกับบุคลากรของ หน่วยงาน					
3	มีเสียงภายนอกดังรบกวนสมาธิในการทำงาน					
4	ห้องทำงานมีขนาดกว้างพอเหมาะกับจำนวน บุคลากร					
5	ภายในห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ					
6	ทางเดินระหว่างอาคารมีความสะอาดปลอดภัย					
7	บริเวณรับประทานอาหารสะอาดถูกสุขอนามัย					
8	ขณะทำงานท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
9	ข. อุปกรณ์สำนักงาน หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือใน การปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของ บุคลากร					
10	วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานใน หน่วยงานของท่านมีสภาพการใช้งานดี					
11	การติดต่อสื่อสารทางโทรสารในหน่วยงานของ ท่านไม่มีความสะดวกและคล่องตัว					
12	การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ในหน่วยงานของ ท่านไม่มีความสะดวกและคล่องตัว					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสวัสดิการ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสวัสดิการ เมื่อท่านอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักการเลือก ดังนี้

- จริงที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
- จริง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
- จริงน้อย

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการศึกษาต่อ					
2	ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานในหน้าที่					
3	หน่วยงานมีการให้ความรู้เกี่ยวกับประกันสังคม					
4	เมื่อท่านเจ็บป่วยหน่วยงานได้ให้ความช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่					
5	เมื่อท่านประสบอุบัติเหตุหน่วยงานได้ให้ความช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่					
6	ท่านพอใจกับร้านค้าสวัสดิการของหน่วยงาน					
7	ท่านพอใจต่อความสะดวกในการใช้ห้องสมุด					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
8	ท่านพอใจกับการให้บริการข่าวสารของหน่วยงานได้รับรู้อย่างทันทั่วทั้งที่					
9	ราคาอาหารและเครื่องดื่มน้ำที่จำหน่ายในโรงอาหารมีความเหมาะสม					



ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักการเลือก ดังนี้

- จริงที่สุด
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
- จริง
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
- จริงน้อย
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด
- หมายถึง
- ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ก. การปฏิบัติตนของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา ท่านปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเมื่อได้รับการมอบหมายงาน					
2	ท่านพอใจในประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บังคับบัญชา					
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้แจ้งความเคลื่อนไหวในงานให้ผู้บังคับบัญชารับทราบเสมอ					
4	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจท่าน					
5	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
6	เมื่องานที่ท่านทำบกพร่องหรือเกิดความผิดพลาดผู้บังคับบัญชายังให้โอกาสแก่ท่าน					
7	ท่านพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการวางแผนในการทำงาน หรือเป้าหมายของชีวิตในอนาคต					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
8	ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในการทำงาน ต่อผู้บังคับบัญชา					
9	ข. การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชา ต่อบุคลากร ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงธรรมในการ พิจารณาความดีความชอบของท่าน					
10	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำ					
11	เมื่อมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชา เต็มใจให้คำปรึกษาชี้แนะ และช่วยเหลือ แก้ไขเสมอ					
12	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในเรื่องการ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ใต้บังคับบัญชา					
13	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นมิตรและความเป็น กันเองต่อท่าน					
14	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่านในการทำงาน					
15	ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ท่านและ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
16	ผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่องเมื่อท่าน ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
17	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่าน ในด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ					

ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักการเลือก ดังนี้

- จริงที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
- จริง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
- จริงบ้าง

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
- จริงน้อย

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด

หมายถึง

ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	เพื่อนร่วมงานอยู่ร่วมกันด้วยความ เป็นมิตร					
2	เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถ ของท่าน					
3	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
4	ท่านเป็นคนที่เพื่อนร่วมงานไว้วางใจ					
5	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมักจะทำกิจกรรม ร่วมกัน					
6	ท่านไม่เคยให้ความช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานเมื่อเขามีปัญหา					
7	เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือ เมื่อท่านขอความร่วมมือในการปฏิบัติ งานใดๆ ก็ตาม					
8	ท่านสามารถให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีเรื่องไม่สบายใจ					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
9	ท่านไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ					
11	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมักจะแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกันในการปฏิบัติงานเสมอ					
12	เมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด ท่านๆ จะไม่ให้กำลังใจ					
13	ท่านปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความ จริงใจ					
14	ท่านมักขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานเสมอ					



ตอนที่ 11 แบบสอบถามทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ
ของบุคลากร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของบุคลากร
ด้านความ คิด เมื่อท่านอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักการเลือก ดังนี้

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด
- เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดของท่านมาก
- ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
- ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดของท่านน้อย
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1	ก. เมื่อคิดถึงการออกนอกระบบ ราชการท่านคิดว่า ท่านอยากเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพราะจะได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น					
2	ทำให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระ คล่องตัวในการบริหารมากขึ้น					
3	ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ทั้งด้านวิชาการและการบริหาร					
4	สวัสดิการและความมั่นคงของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยลดน้อยลง					
5	มีการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรเพื่อจัดการกับบุคลากรที่ ด้อยคุณภาพ					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
6	ข. เมื่อคิดถึงการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ท่านรู้สึกว่ ท่านเต็มใจที่จะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
7	ท่านไม่อยากเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพราะเบิกค่ารักษาพยาบาลได้น้อย					
8	ความก้าวหน้าของสายงานทุกสาย มีแนวทางที่ชัดเจนขึ้นทำให้มีความ เป็นไปได้และเกิดแรงจูงใจในการ ทำงานมากขึ้น					
9	ค. เมื่อท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบ ท่านจะปฏิบัติตน ดังต่อไปนี้ ท่านจะตั้งใจทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด					
10	ท่านไม่อยากทำงานที่ได้รับผิดชอบอยู่					
11	ท่านจะเพิ่มพูนความรู้และพัฒนา ความสามารถในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
12	ท่านจะไม่ลาออกจากงานหากมี สวัสดิการที่เหมาะสม					
13	ท่านจะลาออกจากงานที่รับผิดชอบอยู่					



ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	3.682
2	3.035
3	6.052
4	5.376
5	2.341
6	3.924
7	3.000

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .708

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	5.158
2	6.251
3	6.594
4	2.338
5	3.100
6	2.324
7	14.666
8	4.146
9	6.243

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .838

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามเป้าหมายในชีวิต

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.376
2	9.354
3	4.638
4	3.667
5	5.020
6	4.245
7	5.150
8	3.121
9	3.989

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .827

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.917
2	11
3	5.612
4	2.353
5	2.63
6	4.249
7	5.000
8	3.795
9	4.277
10	3.416
11	3.529
12	3.910

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .841

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่
ทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	6.068
2	3.878
3	3.864
4	3.837
5	4.660
6	5.227
7	5.245
8	3.631
9	2.996
10	2.497
11	2.743
12	4.160

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .790

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสวัสดิการ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.543
2	3.100
3	2.758
4	7.201
5	4.366
6	5.376
7	2.183
8	2.260
9	4.356

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .870

ตาราง 13 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลากับ
ผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.546
2	3.864
3	2.546
4	7.638
5	4.583
6	7.683
7	4.438
8	4.438
9	7.514
10	7.638
11	7.638
12	7.638
13	5.000
14	4.965
15	7.514
16	3.724
17	9.000

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .941

ตาราง 14 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร
กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	3.005
2	4.292
3	3.631
4	3.334
5	2.966
6	5.156
7	4.782
8	2.397
9	3.334
10	2.828
11	2.263
12	2.523
13	2.996
14	4.816

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .830

ตาราง 15 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามทัศนคติต่อการออกนอกระบบ
ราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.853
2	2.966
3	2.494
4	2.553
5	.000
6	7.483
7	2.714
8	5.000
9	3.600
10	2.593
11	2.263
12	2.496
13	2.575

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .870

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศษ 0519.12/2๐15

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๔ มีนาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย นางสาวกฤษณา ชุ่มมงคล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอก ระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสณา จุลรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์กมลทิพย์ หาญผดุงกิจ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกกระบวนราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอก น้อย กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวกฤษณา ชุ่มมงคล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัทพ์ 086-599-6811



ที่ ศร 0519.12/๖๒ / ๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖๔ มีนาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อนแสง

เนื่องด้วย นางสาวกฤษณา ชุ่มมงคล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาวิทยาศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสณา จุลรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาวิทยาศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวกฤษณา ชุ่มมงคล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท 086-599-6811



ที่ ศธ 0519.12/๖๔/๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๔ มีนาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย นางสาวกฤษณา ชุ่มมงคล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอก ระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสณา จุลรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในครั้งนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์กมลทิพย์ หาญผดุงกิจ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐ ของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอก น้อย กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวกฤษณา ชุ่มมงคล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 086-599-6811



ที่ ศธ 0519.12/ 2๕18

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

24 มีนาคม 2553

เรื่อง ขออนุมัติเพื่อการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย นางสาวกฤษณา ชุ่มมงคล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสณา จุลรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้บุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการภายใต้การกำกับของรัฐของบุคลากร ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนธันวาคม - มีนาคม 2553

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวกฤษณา ชุ่มมงคล ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-599-6811



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวกฤษณา ชุ่มมงคล
วันเดือนปี	9 กุมภาพันธ์ 2522
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	2 ถนนพรวนนก แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
โทรศัพท์	086-599-6811
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2536	ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จาก โรงเรียนแม่จันวิทยาคม
พ.ศ.2539	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนแม่จันวิทยาคม
พ.ศ.2542	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยทักษิณ
พ.ศ. 2553	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ