

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร
องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

สารนิพนธ์
ของ
สุชุม จุสนิห

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มีนาคม 2550

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร
องค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์แห่งชาติ
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

บทคัดย่อ

ของ

สุขุม จุฬนิต

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มีนาคม 2550

สุชุม จุสนิธ (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การ

พิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์ กศ.ม.

(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์เวรณี กริทอง.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ปัจจัยที่ศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ ความภาคภูมิใจในตนเอง บุคลิกภาพ และความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร

กลุ่มตัวอย่างเป็นอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 160 คน เป็นอาสาสมัครชาย 65 คน และอาสาสมัครหญิง 95 คน โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในองค์กร เป็น 3 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงาน สำนักธุรกิจและการตลาด จำนวน 20 คน หน่วยงานสำนักบริหาร จำนวน 7 คน หน่วยงานพิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์ หน่วยงานพิพิธภัณฑสถานธรรมชาติวิทยา และหน่วยงานสำนักพัฒนาความตระหนักทางด้านวิทยาศาสตร์จำนวน 133 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความสามารถในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง (X_6) บุคลิกภาพ (X_7) ความพึงพอใจในการทำงาน (X_8) สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว (X_9) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{10}) สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร (X_{13})

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร : สำนักบริหาร (X_4)

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มี 4 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : อาสาสมัครชาย (X_1) เพศ : อาสาสมัครหญิง (X_2) หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร : สำนักธุรกิจและการตลาด (X_3) หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร : พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพิพิธภัณฑสถานธรรมชาติวิทยา สำนักพัฒนาความตระหนักทางด้านวิทยาศาสตร์และพิพิธภัณฑสถานเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5)

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของ อาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร (X_{13}) ความภาคภูมิใจในตนเอง (X_6) และบุคลิกภาพ (X_7) โดยปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 54.4

5. สมการพยากรณ์ของความสามารถในการทำงานของ อาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แสดงได้ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ของความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = -.404 + .588 X_{13} + .257 X_6 + .014 X_7$$

5.2 สมการที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .460 X_{13} + .257 X_6 + .188 X_7$$

FACTORS AFFECTING ON WORKING EFFICIENCY OF NATIONAL SCIENCE
MUSEUM ORGANIZATION VOLUNTEER IN KLONGLUANG DISTRICT,
PATHUMTHANEE PROVINCE

AN ABSTRACT
BY
SUKUM JUSANIT

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University
March 2007

Sukuan Jusanit. (2007). *Factors affecting on Working Efficiency of National Science Museum Organizations Volunteers in Klongluang District, Pathumthanee Province*. Master Project, M.Ed. (Master of Education degree) in Educational Psychology. Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Assoc. Prof. Waythanee Greethong.

The purposes of this research were to study the factors affecting on working efficiency of National Science Museum Organizations volunteers in Klongluang District, Pathumthanee Province. The factors were divided into 3 aspects, first of them was personal factor : gender, self-esteem, personality and working satisfaction, second of them was family factor : interpersonal relationship between volunteers and their family memberships and third of them was working environment factor: physical working environment, working unit, interpersonal relationship between volunteers and their boss, interpersonal relationship between volunteers and their colleague and interpersonal relationship between volunteers and their customers.

The 160 samples : 65 males and 95 females were the National Science Museum Organizations volunteers in Klongluang District, Pathumthanee Province. in 2006. The instrument were a questionnaires of factors affecting on working efficiency of National Science Museum Organizations volunteers in Klongluang District, Pathumthanee Province.. The data was analyzed by The Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows :

1. There were significantly positive correlation among working efficiency of National Science Museum Organizations volunteers in Klongluang District, Pathumthanee Province and 8 factors : self-esteem (X_6), personality (X_7), working satisfaction (X_8), interpersonal relationship between volunteers and their family memberships (X_9), physical working environment (X_{10}), interpersonal relationship between volunteers and their boss (X_{11}), interpersonal relationship between volunteers and their colleague (X_{12}) and

interpersonal relationship between volunteers and their customers (X_{13}) at .01 level .

2. There was significantly negative correlation between working efficiency of National Science Museum Organizations volunteers in Klongluang District, Pathumthanee Province and 1 factors : working unit : Administration unit at .05 level .

3. There were no significantly correlation among working efficiency of National Science Museum Organizations volunteers in Klongluang District, Pathumthanee Province and 4 factors : gender : male (X_1), gender : female (X_2), working unit : Business and Marketing unit (X_3), and working unit : Science Perception and Technology Museum unit (X_3).

4. There were 3 factors got significantly affecting on working efficiency of National Science Museum Organizations volunteers in Klongluang District, Pathumthanee Province at .01 level ranking from the most affecter to the least affecter were interpersonal relationship between volunteers and their customers (X_{13}), self-esteem (X_6) and personality (X_7) . These 3 factors could predicted working efficiency of National Science Museum Organizations volunteers in Klongluang District, Pathumthanee Province about percentage of 54.4 .

5. The predicted equation of working efficiency of National Science Museum Organizations volunteers in Klongluang District, Pathumthanee Province were as follows :

5.1 In terms of raw scores were :

$$\hat{Y} = -.404 + .588 X_{13} + .257 X_6 + .014 X_7$$

5.2 In terms of standard scores were :

$$Z = .460 X_{13} + .257 X_6 + .188 X_7$$

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร
องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

สารนิพนธ์
ของ
สุชุม จุสนิทร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มีนาคม 2550
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์
เวณี กรีทอง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ อาจารย์ดร.พาสนา
จุลรัตน์ กรรมการที่ได้รับแต่งตั้งเพิ่มเติมในการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา
ให้แนวคิด ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ในการศึกษา
ค้นคว้าในครั้งนี้ด้วยความกรุณา จนกระทั่งปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง เรียบร้อยสมบูรณ์
ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ อาจารย์ ดร.พาสนา
จุลรัตน์ และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ที่กรุณาให้คำแนะนำและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจ
เครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน
ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ชีวิตแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณ (ใส่ชื่อด้วย) ผู้อำนวยการองค์การพิพิธภัณฑทวีทยาาสตร์แห่งชาติ อำเภอบ
คลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณ นายสมใจ จุสณิต นางสมศรีจุสณิต ที่ให้กำลังใจ รวมทั้งสมาชิกทุกคนใน
ครอบครัว และผู้ใกล้ชิด ที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และให้กำลังใจ รวมทั้งการช่วยเหลือด้านทุน
ทรัพย์แก่ผู้วิจัยด้วยดี จนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ คุณค่าของสารนิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็น
เครื่องบูชาพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ สมาชิกทุกคนในครอบครัว ผู้มีพระคุณทุกท่านที่เป็นแรงบันดาลใจ
ให้กับชีวิตผู้วิจัยเสมอมา ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการ ความรู้ให้กับ
ผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน

สุขุม จุสณิต

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	8
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน.....	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน	10
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน	10
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	12
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ	12
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง	13
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรบุคลิกภาพ	16
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	19
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพของอาสาสมัครกับสมาชิก ในครอบครัว	21
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน	22
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับ ผู้บังคับบัญชา	23
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับ เพื่อนร่วมงาน	24

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	25
ประวัติความเป็นมาองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอ คลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	25
วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	26
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	27
แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง	27
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	27
วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
ผลการศึกษาค้นคว้า	50
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	56
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	56
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	56
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	56
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	58
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	58
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า	59
ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	72
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	73
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือ	94
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	104

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนร้อยละของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑทวีทยาาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีปทุมธานี.....	50
2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อ ความสามารถในการทำงานของ อาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑทวีทยาาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีปทุมธานี.....	51
3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อม ในที่ทำงาน กับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑ วิทยาาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี.....	52
4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงาน ของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑทวีทยาาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี.....	53
5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงาน ของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑทวีทยาาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี.....	54
6 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความภาคภูมิใจใน ตนเอง.....	95
7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามของบุคลิกภาพ	96
8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความพึงพอใจ ในการทำงาน.....	97
9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง อาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว.....	98
10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพ ในที่ทำงาน.....	99

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง อาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา.....	100
12 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง อาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน.....	101
13 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร.....	102
14 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม ความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร.....	103

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	8
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน.....	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน	10
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน	10
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	12
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ	12
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง	13
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรบุคลิกภาพ	16
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	19
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพของอาสาสมัครกับสมาชิก ในครอบครัว	21
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน	22
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับ ผู้บังคับบัญชา	23
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับ เพื่อนร่วมงาน	24

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	25
ประวัติความเป็นมาองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอ คลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	25
วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	26
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	27
แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง	27
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	27
วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
ผลการศึกษาค้นคว้า	50
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	56
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	56
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	56
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	56
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	58
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	58
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า	59
ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	72
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	73
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือ	94
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	104

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนร้อยละของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑทวีทยาาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีปทุมธานี.....	50
2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อ ความสามารถในการทำงานของ อาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑทวีทยาาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีปทุมธานี.....	51
3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อม ในที่ทำงาน กับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑ วิทยาาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี.....	52
4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงาน ของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑทวีทยาาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี.....	53
5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงาน ของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑทวีทยาาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี.....	54
6 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความภาคภูมิใจใน ตนเอง.....	95
7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามของบุคลิกภาพ	96
8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความพึงพอใจ ในการทำงาน.....	97
9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง อาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว.....	98
10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพ ในที่ทำงาน.....	99

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง อาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา.....	100
12 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง อาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน.....	101
13 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร.....	102
14 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม ความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร.....	103

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และทางด้านเทคโนโลยีทางด้านวิทยาศาสตร์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การแข่งขันกันทางธุรกิจ ส่งผลให้องค์กรต้องบริหารงานบุคลากรให้มีคุณภาพ การที่จะทำให้องค์กรมีคุณภาพนั้นมีปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลคือ เงิน(Money)วัสดุสิ่งของ(Material) วิธีการจัดการ(Management)และปัจจัยด้านสำคัญคือคน(Men) คนเป็นปัจจัยที่สำคัญถ้าบุคคลผู้นั้นมีความสามารถอยู่ในระดับที่ดีก็จะควบคุมและจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ(สุระ หีบโสด 2540:1) องค์กรพิพิธภัณฑท์วิทยาศาสตร์แห่งชาติเป็นหน่วยงานหนึ่งที่เห็นความสำคัญและคุณค่าของบุคลากร ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากจึงต้องมีการพัฒนาความสามารถให้เหมาะสมเพื่อให้สามารถที่จะให้บริการในด้านความรู้ทางด้านวิชาการและข้อมูลทางด้านวิทยาศาสตร์ให้แก่ประชาชน ผู้เข้าชมพิพิธภัณฑท์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ เพราะฉะนั้นจึงต้องมีการพัฒนาและฝึกอบรมอาสาสมัครให้มีความสามารถในการทำงานเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดในสภาพสังคมปัจจุบัน ซึ่งบุคคลที่จะเป็นผู้พัฒนาและทำให้องค์การพิพิธภัณฑท์วิทยาศาสตร์แห่งชาติมีความก้าวหน้าคือ อาสาสมัครขององค์กรพิพิธภัณฑท์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายด้านอื่นๆที่ส่งผลให้อาสาสมัครขององค์กรพิพิธภัณฑท์วิทยาศาสตร์แห่งชาติมีความสามารถที่และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชีวิตประจำวันของคนเราในปัจจุบัน ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รอบตัวต้องเผชิญกับความกดดันต่าง ๆ รอบด้านทำให้เกิดปัญหาต่างมากมาย (เสนาะ ตีเยาว์.2544:118) มนุษย์เราใช้เวลาส่วนไปกับการทำงาน เพราะงานเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์สมบูรณ์และได้รับการยอมรับนับถือกับผู้อื่น (นิมมูช ประสานทอง.2541:63-64) การทำงานจะประสบความสำเร็จนั้น นอกจากความสามารถแล้วยังต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกฝ่าย ทุกคน จะต้องการช่วยเหลือและประสานงานที่ดีต่อกันด้วย (ธงชัย สันติวงษ์.2535:9) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคง โอกาสความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน บุคคลอาจให้ความสำคัญต่อปัจจัยบางอย่างแตกต่างกันตาม เพศและความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล (อัญชลี แจ่มเจริญ.2530:30)

จากการที่ผู้วิจัยได้เคยทำงานที่องค์การพิพิธภัณฑท์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลอง หลวง จังหวัดปทุมธานี เป็นระยะเวลาช่วงหนึ่ง คือ 5 เดือนและปัจจุบันก็ยังเป็นอาสาสมัครกอบกับมีน้องสาวทำงานอยู่ในปัจจุบัน ทำให้พบว่าอาสาสมัครมีปัญหาด้านการทำงานในการให้การ

บริการ ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก และปัญหาด้านภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครอบครัวซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการสำรวจปัญหาเบื้องต้นโดยให้อาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติจำนวน 40 คน ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 2 ข้อดังนี้

คำถามข้อที่ 1 ถามว่า ขณะนี้ท่านคิดว่าตนเองมีปัญหาในการทำงานหรือไม่ ถ้ามีปัญหา คือปัญหาใด ผลการสำรวจเบื้องต้นโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่ามีปัญหาในการทำงานในการให้บริการ จำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 50 ได้แก่การให้ความรู้กับผู้เข้าชม รองลงมาเป็นปัญหาด้านการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกจำนวน 12 คนคิดเป็นร้อยละ 30 ได้แก่สภาพอาคารและโรงอาหารรวมถึงห้องที่จัดนิทรรศการทางด้านวิทยาศาสตร์ และปัญหาที่พบน้อยที่สุดเป็นปัญหภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครอบครัว จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 20 ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันแต่ละวันของครอบครัวซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายของบุคคลในครอบครัวที่อาสาสมัครต้องรับผิดชอบในการให้ความช่วยเหลือ

คำถามข้อที่ 2 ถามว่า จากปัญหาในข้อที่ 1 ท่านคิดว่าเกิดจากสาเหตุใด ผลการสำรวจพบว่าปัญหาความสามารถในการทำงานในการให้บริการมีสาเหตุมาจากขาดการฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอ ปัญหาด้านการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกมีสาเหตุมาจากจำนวนอาสาสมัครมีมากการดูแลรักษาสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอาจไม่ทั่วถึงทำให้อาคารสถานที่เกิดความเสียหายและสกปรกได้และปัญหภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครอบครัวซึ่งมีสาเหตุมาจาก อาสาสมัครมีความรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ของครอบครัวมากและความรับผิดชอบนั้นรวมถึงเรื่องการเงินด้วยซึ่งอาสาสมัครจะต้องรับผิดชอบในการใช้จ่ายของครอบครัวซึ่งอาสาสมัครได้รับเงินเดือนที่ไม่มากนักซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความรับผิดชอบด้านค่าใช้จ่ายของครอบครัว

จากผลการสำรวจปัญหาเบื้องต้นพบว่า อาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติ มีปัญหาเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานคือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานจะมีความรู้สึกริक्तกังวล สภาพร่างกายและจิตใจ จะขาดความสมดุลเกิดผลกระทบต่อความสามารถในการทำงาน คือทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย มีอารมณ์อ่อนไหว ขวัญและกำลังใจในการทำงานตกต่ำ และถ้าเกิดความวิตกกังวลเป็นระยะเวลานาน จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานที่ทำ มีความสนใจและเอาใจใส่ต่องานน้อยลง (นิรันดร์ เอื้อทวีทรัพย์. 2539:3)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อม กับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑพิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑพิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑพิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การพิพิธภัณฑพิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานในองค์การพิพิธภัณฑพิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวางนโยบาย เพื่อปรับปรุงให้ อาสาสมัครมีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑพิทยาศาสตร์แห่งชาติ จำนวน 160 คน เป็น อาสาสมัครชาย 65 คน และอาสาสมัครหญิง 95 คน จำแนกเป็น 3 หน่วยงานคือ หน่วยงาน สำนักธุรกิจและการตลาด จำนวน 20 คน หน่วยงานสำนักบริหาร จำนวน 7 คน หน่วยงานพิพิธภัณฑพิทยาศาสตร์ หน่วยงานพิพิธภัณฑธรรมชาติวิทยา จำนวน หน่วยงานสำนักพัฒนาความตระหนักทางด้านพิทยาศาสตร์จำนวน 133 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 ความภาคภูมิใจในตนเอง
- 1.1.3 บุคลิกภาพ
- 1.1.4 ความพึงพอใจในการทำงาน

1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัวและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวที่มีต่ออาสาสมัคร

1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่

- 1.3.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- 1.3.2 หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร
- 1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา
- 1.3.4 สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน
- 1.3.5 สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้แก่ การให้คำแนะนำในเรื่องของวิชาการทางวิทยาศาสตร์ และการทดลองทางวิทยาศาสตร์ให้แก่ผู้สนใจและผู้เข้าชมภายในอาคารรวมถึงการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ ที่ประจำอยู่ในแต่ละฝ่ายภายในองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติรวมถึงการให้ข้อมูลข่าวสารทางด้านวิทยาศาสตร์แก่ผู้มาเยี่ยมชมภายในองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้แบ่งได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ ความภาคภูมิใจในตนเอง บุคลิกภาพ และความพึงพอใจในการทำงาน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

2.1.2 ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติแต่ละคนที่มีต่อตนเอง โดยการประเมินตนเองจากการตรวจสอบ

การกระทำ และความเชื่อที่อาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติมีความสามารถ ความสำเร็จ ความมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคมได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.1.3 บุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะเฉพาะของอาสาสมัครที่แสดงถึงความคิด ความรู้สึก เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งซึ่งทำให้มีเอกลักษณ์เฉพาะ ซึ่งในการวิจัยนี้ จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1.3.1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ ได้แก่ รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว และไม่ชอบการรอคอย

2.1.3.2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบบี ได้แก่ ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อยๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ อดทนและรอคอยได้

2.1.4 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองที่สามารถให้ความรู้และคำแนะนำในเรื่องของวิชาการและการทดลองทางวิทยาศาสตร์ให้แก่ผู้สนใจและผู้เข้าชมได้เป็นอย่างดี

2.2. ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว ดังนี้

สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติตนของอาสาสมัครต่อสมาชิกในครอบครัว และการปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่ออาสาสมัครรวมถึงการสนับสนุนของครอบครัวต่อการทำงานของอาสาสมัคร เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนี้

2.2.1 การปฏิบัติตนของอาสาสมัครต่อสมาชิกในครอบครัว ได้แก่การดูแลเอาใจใส่ต่อสมาชิกในครอบครัว ให้การช่วยเหลือในด้านต่างๆ การพูดคุยและแก้ไขปัญหาต่างๆของครอบครัว

2.2.2 การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่ออาสาสมัคร ได้แก่การเอาใจใส่ดูแลและให้คำปรึกษาและคอยช่วยเหลือเมื่ออาสาสมัครมีปัญหาในด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัวรวมถึงการให้การสนับสนุนในการทำงาน

2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ แบ่งได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน หน่วยงานที่

สังกัดในองค์กร สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.3.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้การทำงานของอาสาสมัครประสบความสำเร็จ ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสถานที่ทำงานและ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ดังนี้

2.3.1.1 ด้านสถานที่ทำงาน ได้แก่ การสร้าง การจัดหา การปรับปรุงซ่อมแซม และการรู้จักใช้อาคารสถานที่ให้ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด สนองความต้องการของอาสาสมัครทุกคนในองค์กร

2.3.1.2 ด้านวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ ที่ใช้อำนวยความสะดวกและมีเพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนอาสาสมัครมีความทันสมัยและมีคุณภาพ รวมถึงห้องพักของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ วัสดุและอุปกรณ์ที่จัดแสดงนิทรรศการ เครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องถ่ายเอกสารกระดาษต่างๆ

2.3.2 หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร ได้แก่

2.1.5.1 หน่วยงาน สำนักธุรกิจและการตลาด

2.1.5.2 หน่วยงานสำนักบริหาร

2.1.5.3 หน่วยงานพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ พิพิธภัณฑ์ธรรมชาติวิทยา สำนักพัฒนาความตระหนักทางด้านวิทยาศาสตร์ พิพิธภัณฑ์เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3.3 สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตนของอาสาสมัครต่อผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่ออาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์แห่งชาติทั้งภายในและภายนอกที่ทำงานเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนี้

2.3.3.1 การปฏิบัติตนของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ ต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การให้ความเคารพ เชื่อฟัง ให้เกียรติผู้บังคับบัญชา โดยแสดงกิริยา วาจาและใจด้วยความเคารพ ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม

2.3.3.2 การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชา ต่ออาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์ แห่งชาติ ได้แก่ การให้ความเอาใจใส่ต่ออาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์ แห่งชาติ โดยการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำกับอาสาสมัคร ให้การสนับสนุนการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

2.3.4 สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ กับ เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตนของอาสาสมัครและเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติต่อกันทั้ง

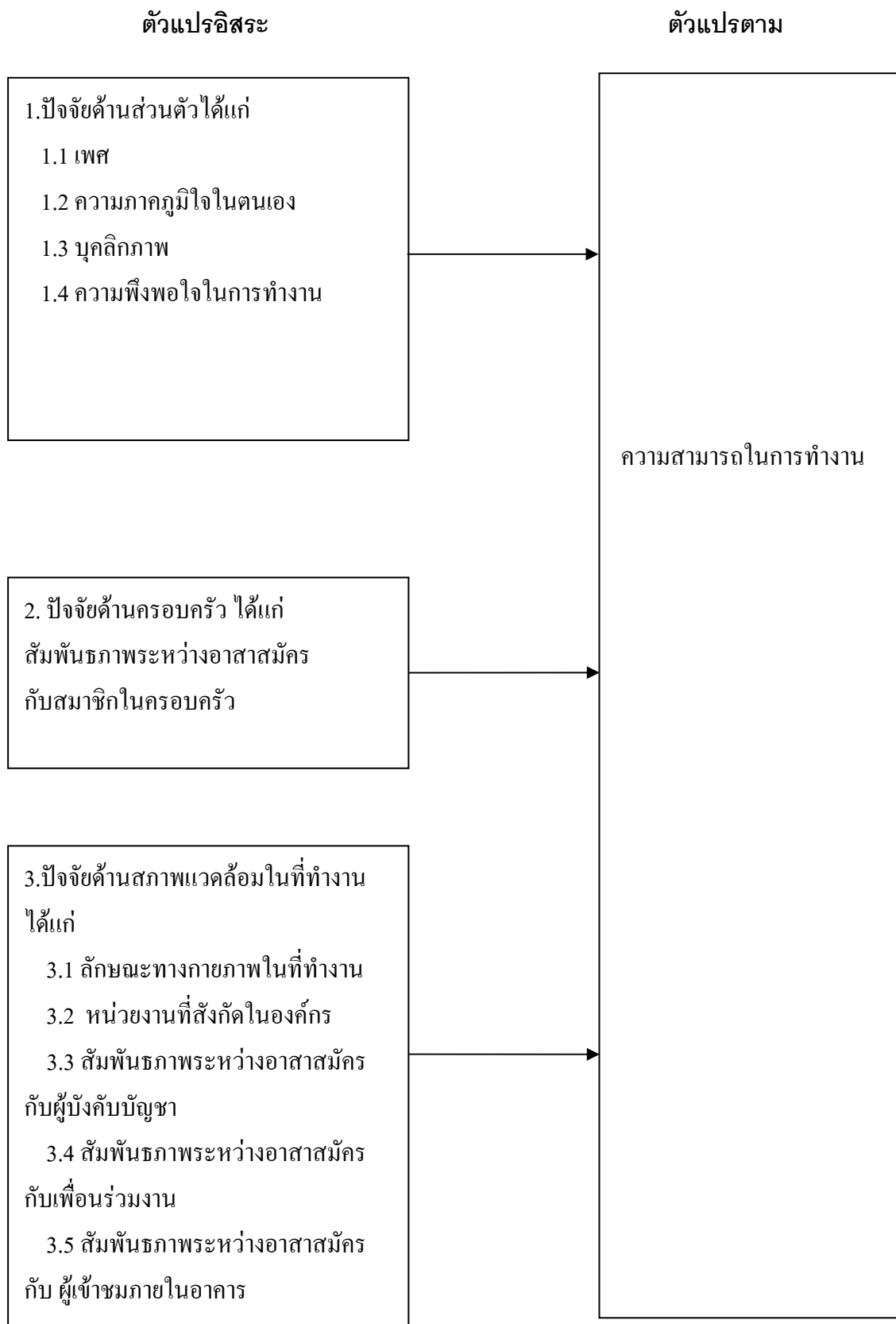
ภายในและภายนอกที่ทำงาน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ได้แก่ การปรึกษาปัญหาในการทำงานเมื่ออาสาสมัครไม่สามารถที่จะอธิบายคำถามจากผู้เข้าชมได้รวมถึงการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาด้วยกัน

2.3.5 สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัคร กับผู้เข้าชมภายในพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ หมายถึง การปฏิบัติตนของอาสาสมัครต่อผู้เข้าชมภายในพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติและการปฏิบัติตนของผู้เข้าชมภายในพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติต่ออาสาสมัครเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและทำให้ผู้เข้าชมเกิดความพึงพอใจในระหว่างการชมนิทรรศการ ดังนี้

2.3.5.1 การปฏิบัติตนของอาสาสมัครต่อผู้เข้าชมภายในพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ ได้แก่การทักทายและยิ้มแย้มกับผู้เข้าชมและพูดคุยกับผู้เข้าชมด้วยความสุภาพ อาสาสมัครแนะนำผู้เข้าชมให้มีความเข้าใจในเรื่องการทดลองทางวิทยาศาสตร์และข้อมูลที่จัดแสดงในส่วนของนิทรรศการต่างๆที่อยู่ภายในอาคารได้เป็นอย่างดี

2.3.5.2 การปฏิบัติตนของผู้เข้าชมภายในพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติต่ออาสาสมัครได้แก่การปฏิบัติตนตามคำแนะนำในการชมอาคารและข้อบังคับที่ทางพิพิธภัณฑ์กำหนด รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่ทางพิพิธภัณฑ์ได้ให้ผู้เข้าชมได้ทดลองปฏิบัติและพูดคุยกับอาสาสมัครด้วยความสุภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑวิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เกิดจากปัจจัยสามด้าน คือปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ ความภาคภูมิใจในตนเอง บุคลิกภาพ และ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน และ สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑวิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑวิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การพิพิธภัณฑวิทยาสาสตร์แห่งชาติ

อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน

1.1.1 ความหมายของความสามารถในการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ.2525(2526:504)ได้ให้ความหมายของความสามารถในการทำงานว่า หมายถึงการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

วีระผล สุวรรณนันท (2527:87) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความสามารถหมายถึง การกระทำใดๆเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง และภายใต้ จำนวนเวลาและงบประมาณที่จำกัด

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปความหมายของความสามารถในการทำงานได้ว่าการทำงานให้ได้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ในเวลาที่กำหนด

1.2งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน

1.2.1 งานวิจัยต่างประเทศ

อีเมอร์สัน(สมพงษ์ เกษมสิน.2521;อ้างอิงจากEmerson.1913) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักความสามารถในการทำงานไว้ 12 ประการ

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการทำงาน
3. ควรรับคำปรึกษาให้เกิดความถูกต้อง

4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องน่าเชื่อถือ มีความไว้วางใจในการทำงาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง
8. งานที่ทำได้ควรที่จะเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การทำงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้เมื่อผู้อื่นใช้เป็นแบบอย่าง
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ได้

เมื่อทำครบทั้ง 12 วิธีนี้แล้วบุคคลหรือพนักงานก็จะเกิดความสามารถในการทำงานที่มากขึ้น

โคเออร์เนอร์ (Koernor. 1981 :43-44) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำงานของพยาบาลสาธารณสุข จำนวน 32 คน จากสมาคมเยี่ยมบ้านของบริษัท ฮาร์ทฟอร์ด พบว่า อายุประสบการณ์ ความพึงพอใจ ทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสามารถในการทำงาน

กิลด์ฟอร์ดและเกรย์ (เสาวภาคย์ ดีวาจา.2528 :50: อ้างอิงจาก Sheppard and Herrick. 1972) ได้แสดงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการที่บุคคลจะมีความสามารถในการทำงานคือมีสี่ปัจจัยแรกคือ ความมั่นคงในการทำงาน ตัวงานเอง ความก้าวหน้าในการทำงาน และได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา

ชอง(Chen.1995:2515) ได้ศึกษาบรรยากาศในองค์กรและการปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทอเมริกาและบริษัทจีนในประเทศไต้หวัน พบว่าบรรยากาศในองค์กรมีความสัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาความสามารถของทรัพยากรมนุษย์

1.2.2 งานวิจัยในประเทศ

จิราภรณ์ ลิ้มสมบุญ และจินตนา บิลมาศ (2529 :14-151) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการระดับชาติ ในการพัฒนาความสามารถในระบบราชการพลเรือน ได้แยกการวิจัยเป็น 2 เรื่อง คือเรื่องแรก คือ ส่วนราชการพลเรือนได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการในด้านใดและอย่างไร ซึ่งพบว่า ปัญหาอันดับหนึ่งคือ ปัญหาในการขาดความรู้ ซึ่งได้แก่ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ กฎระเบียบต่างๆและการเป็นข้าราชการที่ดี ปัญหารองลงมา คือปัญหาในการขาดทักษะในการทำงาน ขาดทัศนคติที่เหมาะสม ซึ่งได้แก่ ความสำนึกในหน้าที่ อุดมการณ์การรับราชการ ความรับผิดชอบ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ บุคลิกภาพ ทัศนคติ

ที่มีต่องานรวมถึงผู้ร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นย่อมแตกต่างกันตามลักษณะหรือหน่วยงานที่ทำด้วย

2. เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า

2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ

2.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับเพศ

ฮาเรล (Harell.1964 :260) กล่าวว่า เพศหญิงมักถูกกีดกันอาชีพบางอย่างและมีปัญหาในเรื่องค่าแรงที่ไม่เท่าเทียมกับเพศชาย ผู้หญิงมีความทะเยอทะยานและมีความจำเป็นในการใช้เงินน้อยกว่าเพศชาย

ความแตกต่างของเพศนั้นส่งผลต่อการมีพฤติกรรมต่างๆ ประภาเพ็ญ สุวรรณ(2526:95)กล่าวไว้ว่า เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีการเปลี่ยนแปลงมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรม ผู้หญิงเป็นคนที่ชอบประนีประนอมมากกว่าผู้ชาย และสุพัฒนา เตชาติวงศ์ ณอยุธยา (2526:7-8) ยังกล่าวว่า ผู้ชายมีความสามารถในการก่อสร้างและสร้างสรรค์มากกว่าผู้หญิง มีความเชื่อมั่นมากกว่าและยังพบว่าผู้ชายมีความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะดีกว่าแต่ผู้ชายยอมต่อกฎต่างๆน้อยกว่าผู้หญิง

2.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับเพศ

2.1.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับเพศ

วิลเลียม(ผอบเธียร วงศ์ภักดี.2537:38 ; อ้างมาจากWilliam.1993) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเพศในกลุ่มผู้บริหาร 107 คน ลูกจ้าง 229 คนรวม 336 คน พบว่าเพศต่างกันจะทำให้ผลการทำงานที่ต่างกันและบัคเคียร์(Buccieri.1992:114) ได้ศึกษากลุ่มพนักงานบริษัทจำนวน 641 คน พบว่าตัวแปรร่วมกับตัวแปรอื่นได้แก่ การศึกษา จะช่วยทำนาย การทำงานได้ดีขึ้นและพบว่าครูเพศชาย ครูที่มีอายุน้อย ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ(ต่ำกว่าปริญญาตรี)มีความสามารถในการทำงานในระดับต่ำ

2.1.2.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับเพศ

ในงานวิจัยของชินวรณ์ บุญยเกียรติ(ผอบเธียร วงศ์ภักดี,2537:38; อ้างมาจากชินวรณ์ บุญยเกียรติ. 25) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานในกลุ่มครู และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 735 คนพบว่าผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน มีการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532:2) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่าครูชาย ครูที่มีอายุน้อย (ต่ำกว่า 40 ปี) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ (ต่ำกว่าปริญญาตรี) มีความสามารถในการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำ

จากการวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า เพศที่ต่างกันมีความแตกต่างและมีความสามารถในการทำงานต่างกันโดยพฤติกรรมระดับการทำงานขึ้นอยู่กับเพศเป็นปัจจัยที่สำคัญ

2. 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง

ความภาคภูมิใจในตนเอง มีความสำคัญต่อความสุขและความสำเร็จในชีวิต มีผลกระทบต่ออารมณ์ บุคลิกภาพ กระบวนการทางความคิด ความปรารถนา การประเมินค่าตนเอง การตั้งเป้าหมายในชีวิต การสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น ตลอดจนรับรู้โลกภายนอก และมีปฏิกิริยาตอบสนอง จึงมีผู้ให้ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองไว้มากมายดังนี้

2.2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง

2.2.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองจากต่างประเทศ

มาสโลว์ (สมพิศ ไชยกิจ. 2536:10; อ้างอิงมาจาก Maslow.1970) ให้ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความเข้มแข็ง มีความสามารถที่จะกระทำสิ่งต่างๆ มีความเชี่ยวชาญ

เจมส์(ภาวิณี นาวาพานิช.2537:49; อ้างอิงจาก James.1950) ให้ความหมายของคำว่าความภาคภูมิใจในตนเองหมายถึง ความรู้สึกที่มีอยู่ในตัว การไม่ทำให้ตัวเรารู้สึกว่าล้มเหลวหรือต่ำต้อย ความรู้สึกของเราเองจะคงอยู่ครบถ้วนภายหลังจากที่เราได้ทำอะไรสำเร็จไปแล้ว ซึ่งเปรียบเสมือนว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นอัตราส่วนระหว่างคุณภาพที่เป็นจริงกับความคาดหวัง

บราวเฟน (นุชจรี ฌายีเนตร. 2538:20; อ้างอิงจาก Brownfain.1952) กล่าวถึงความภาคภูมิใจในตนเองว่า หมายถึงระดับการยอมรับตนเองของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองมากน้อยแค่ไหน

ไวท์ (มะลิ อุดมภาพ.2538:9; อ้างอิงจากWhite) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง คือ คุณค่าของบุคคลที่ได้รับจากบุคคลที่มีความหมายต่อเรา แต่ที่สำคัญที่สุดคือคุณค่าที่บุคคลนั้นพิจารณาตัดสินเอง

ไอน์(เพยาร์ ผลภาค.2539:15;อ้างอิงจาก Ayn.1975) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นการผสมผสานกันระหว่าง ความมั่นใจในตนเองกับการยอมรับนับถือตนเอง ทำให้แน่ใจว่าสามารถมีชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่า

พาลิโต (ชมพูนุช สิริพรหมภัทร.2539:15;อ้างอิงจาก Palito.1977) ให้ความหมายความภาคภูมิใจในตนเองเป็นการประเมินคุณค่าของตนเองตามที่คิด ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่า

คูเปอร์ สมิธ (Coopersmith.1984:5) ได้ให้ความหมายความภาคภูมิใจในตนเองเป็นการประเมินคุณค่าของตนเองและทัศนคติที่มีต่อตนเองในด้านการยอมรับหรือไม่ยอมรับเกี่ยวกับตนเอง ทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่ามีความสามารถ ความสำคัญ ประสบความสำเร็จ และมีคุณค่า สังเกตได้จากคำพูดและพฤติกรรมที่แสดงออก

จากเอกสารและงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่าความภาคภูมิใจในตนเอง มีผลต่อการทำงานทำให้มีการทำงานที่มีความรวดเร็วและประสบผลสำเร็จ

2.2.1.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองจากในประเทศ

เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2527:14-15) ได้กล่าวว่าความภาคภูมิใจในตนเองหมายถึงความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ความรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ มีความเชื่อมั่น และพร้อมที่จะนำสิ่งเหล่านี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

2.2.1.3 ความสำคัญของความภาคภูมิใจในตนเอง

ความภาคภูมิใจในตนเองนับว่ามีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นพื้นฐานของการมองชีวิตของมนุษย์ ซึ่งจะสามารถทำให้มนุษย์มีการพัฒนาหรือดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่า (Braden.1997:35;citing Walz.1993:16) และส่วนหนึ่งของการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในชีวิตก็ขึ้นอยู่กับความภาคภูมิใจในตนเอง

2.2.1.4 องค์ประกอบของความภาคภูมิใจในตนเอง

คูเปอร์ สมิธ (เพยาร์ ผลภาค.2539:21;อ้างอิงจาก Coopersmith.1965) กล่าวว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นการประเมินทัศนคติของบุคคลในการตัดสินใจตนเองในด้านคุณค่า ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ

- 1.) ความรู้สึก-องการมีความสำคัญ (Feeling of Significance)
- 2.) ความรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถ(Feeling of Competence)
- 3.) ความรู้สึกของการมีอำนาจ(Feeling of Power)
- 4.) ความรู้สึกการมีคุณธรรม(Feeling of Virtue)

2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง

เซนติ (สุนารี เตชะโชติวิวัฒน์. 2527:22; อ้างอิงจาก Centi.1965) ได้ศึกษาการประมาณค่าของตนเองของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในวิทยาลัย ก่อนและหลังการทราบคะแนนสอบในภาคแรก ผลที่ได้คือ นักศึกษาที่ทราบว่าคะแนนของตนไม่ดี จะรู้สึกเสียความภาคภูมิใจในตนเอง และพยายามหาเหตุผลที่ได้คะแนนต่ำ เริ่มด้วยความรู้สึกไม่พอใจหลักสูตร ครู โรงเรียน และเพื่อนร่วมชั้น ในที่สุดก็หนีโรงเรียนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำลงอีก

รูบิน และแมคเนล (สมพิศ ไชยกิจ.2536:19; อ้างอิงจาก Rubin and Mcnell. 1981)

พบว่าครอบครัวที่บิดาและมารดามีความภาคภูมิใจในตนเองสูง มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความยืดหยุ่น มีความมั่นใจในตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุตร โดยการแสดงการยอมรับในตัวเด็ก เน้นการใช้เหตุผล ให้ความรักความเอาใจใส่ ไม่ใช้อำนาจข่มขู่บังคับ ตลอดจนให้ความสนใจในสิ่งต่างๆ ที่อยู่แวดล้อมเด็ก สิ่งเหล่านี้จะทำให้เด็กกระตือรือร้น มีแนวโน้มที่มีอารมณ์ไม่โลเลและมีความภาคภูมิใจในตนเอง

มูเลนแคมป์ และเซเลส (เพียว ผลภาค.2539:71; อ้างอิงจาก Muhlenkamp and Sayles.1986) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเอง การสนับสนุนทางสังคมและการดูแลสุขภาพพบว่า เพศชายมีความภาคภูมิใจในตนเอง สูงกว่าเพศหญิง

โรเซนเบิร์ก (Rosenberg.1989:19-20) ได้ศึกษาพบว่าความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความซึมเศร้า (Depression) ในกลุ่มบุคคลที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง อย่างมีนัยสำคัญและกองทัพสหรัฐอเมริกาได้ศึกษากลุ่มทหารของกองทัพในระบะสงครามโลกครั้งที่ 2 พบว่าระดับความภาคภูมิใจในตนเอง มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความวิตกกังวลอย่างมีนัยสำคัญ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองข้างต้น สรุปได้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเองหมายถึง การพิจารณาตัดสินและประเมินคุณค่าของตนเอง ด้วยความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถ มีความสำคัญ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อสังคม เป็นที่ยอมรับของตนเองและบุคคลรอบข้าง

2. 3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรบุคลิกภาพ

2.3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

“บุคลิกภาพ” นักจิตวิทยาและนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายทัศนะด้วยกัน เช่น อนาคตาซี (จรรยา เกษศรีสังข์.2537;11-15;อ้างอิงจาก Anastasi.1968)กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลเกิดจากพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม พันธุกรรมเดียวกัน แต่อยู่ในสิ่งแวดล้อมต่างกัน อาจก่อให้เกิดบุคลิกภาพที่ต่างกัน นอกจากนี้ ฮิลการ์ดและแอทกินสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530:41;อ้างอิงจาก Hilgard and Atkinson.1967) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะรวมของบุคคลและวิธีการแสดงออกของพฤติกรรมของเขา ส่วน ออลพอร์ด (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537:11-15;อ้างอิงจากAlport.1967) ได้อธิบายว่าบุคลิกภาพ เป็นระบบการเคลื่อนไหวของอินทรีย์ที่อยู่ภายในจิตใจบุคคลและเป็นตัวกำหนดนิสัย (Traits) ประจำตัวของบุคคลนั้น

รูช (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530:41;อ้างอิงจาก Ruch.1953) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือตัวเราทั้งตัว หรืออัตตะที่แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาและพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมานั้น เป็นกระจกเงาที่สะท้อนความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของบุคคลนั้นๆ

จากความหมายของบุคลิกภาพ ดังกล่าวสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือลักษณะของบุคคลที่แสดงออกด้าน การกระทำเป็นลักษณะนิสัยเฉพาะตัว ซึ่งเกิดจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

2.3.2 ประเภทของบุคลิกภาพ

ฟรีดแมนและโรเซนแมน (Fermer, and others.1984:34; citing Friedman ; Rosenmen. 1974) ได้แบ่งบุคลิกภาพของคนตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก โดยแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ บุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบี รายละเอียดบุคลิกภาพทั้งสองอย่างมีดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบเอ (Type A Personality)เป็นบุคลิกภาพของคนที่มีลักษณะดังนี้ (Organ ; Hamner. 1982 272-273; Fermer, and others.1984:35 Smith ; Anderson. 1986:1166-1167; Fortana and.1987:177)

1.1 มีความทะเยอทะยาน (Intense Ambition) เป็นบุคคลที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่อยากจะประสบความสำเร็จ

1.2 ชอบแข่งขัน (Competitive Drive) เป็นบุคคลที่ชอบต่อสู้แข่งขันกับผู้อื่น เพื่อให้ตนเองได้ดีกว่าผู้อื่น

1.3 แข่งขันกับเวลา (Time Urgency) เป็นบุคคลที่กระทำสิ่งต่างๆ อย่างเร่งด่วน ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ทำงานตามแผนเวลา

1.4 สร้างศัตรู (Hostility) เป็นบุคคลที่ยึดตนเองเป็นที่ตั้ง ชอบแสดงออกนอกทาง ข่มผู้อื่น อาฆาตแค้น และขาดความเห็นใจผู้อื่น

1.5 ออดทนต่ำ (Impatient) เป็นบุคคลที่มีความอดทนต่ำต่อการรอคอย และอดทนต่ำต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทนไม่ได้กับความเฉื่อย

1.6 มีความก้าวร้าว (Aggressiveness) เป็นบุคคลที่นิยมใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหาความขัดข้องใจ แบ่งเป็นความก้าวร้าวทางวาจา และความก้าวร้าวทางร่างกาย

2. บุคลิกภาพแบบ บี (Type B Personality) เป็นบุคลิกภาพที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพแบบ เอ ซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่ทะเยอทะยาน ไม่มุ่งเอาชนะ มีความสงบเสงี่ยมทำงานไปพักผ่อนไป ไม่รีบร้อน (Greene and Others.1985: Mitchell and Lanson.1987:203;Robbins.1989:511)

2.3.3.1งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.3.3.1.1 งานวิจัยต่างประเทศ

เคลลีและฮุสตัน (Kelly ; Houston. 1985: 634) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอและแบบบี จำนวนความแตกต่างทางด้านลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง และการทำงานกลุ่มตัวอย่าง เป็นหญิงที่ทำงานนอกบ้านจำนวน 220 คน โดยแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีระดับการศึกษาสูงกว่า มีชั่วโมงการทำงานที่มากกว่า มีความสับสนในบทบาทการทำงาน มีความเครียดในการทำงาน และต้องการประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี

สตรูป และโบลันด์ (อัจธรา วงศ์วัฒนามงคล.2533:19-20;อ้างอิงจาก Strube ; Boland. 1986) ได้ศึกษาการรับรู้สาเหตุของการกระทำและความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอและแบบบี ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอมีความเชื่อถือในความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ของการวินิจฉัยความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบกล่าวคือ ถ้างานมีความยากมากขึ้นบุคคลจะมีความเพียรในการทำงานลดลง และจะมีความเพียรมากขึ้นในงานที่มีความยากลำบากปานกลาง ในขณะที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี นั้นมีความเชื่อถือในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่แตกต่างกัน และการวินิจฉัยความยากของงาน และความเพียรมีความสัมพันธ์กันทางบวก

บลูเมนทอลล์(ชมพูนุท พงษ์ศิริ.2535:28;อ้างอิงจาก Blumenthal.1978) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบเอและแบบบีของเด็กนักเรียนชายและนักเรียนหญิง ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีความเครียดสูงกว่า เด็กที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

2.3.3.1.2 งานวิจัยในประเทศ

อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล (2533:126-127) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ ที่เกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา กลุ่มตัวอย่าง เป็นนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร จำนวน 240 คน เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาต่อ จำนวน 120 คน ตัวแปรที่จะศึกษา คือ จิตลักษณะพื้นฐานของบุคคล โดยศึกษาลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี และสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการศึกษาต่อ มีบุคลิกภาพแบบ เอ อายุ น้อย มีความเครียดในการทำงานสูง มีความกลัวความสำเร็จ เป็นโสด มีทัศนคติที่ดีต่อ การศึกษาต่อ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมค่อนข้างสูง และมีความรับรู้ความมั่นคงในการ ทำงานสูง

ชมพู พงษ์ศิริ (2535:73-74) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลใน การฝึกปฏิบัติงานของผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกาชาดไทย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลชั้นปี 2,3 และ 4 จำนวน 230 คน ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 มีความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานสูงกว่านักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 2 และ 4 และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มีความวิตกกังวลต่ำที่สุด และนักศึกษาพยาบาลที่มี บุคลิกภาพแบบ เอ จะมีความวิตกกังวลสูงกว่านักศึกษาพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

จรรยา เกษศรีสังข์ (2537:105) ได้ศึกษาวิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนนาย ร้อยตำรวจ พบว่านักเรียนนายร้อยตำรวจที่มี บุคลิกภาพแบบ เอ มีวิธีการเผชิญปัญหาแบบ สู้ ปัญหา ยกเว้น วิธีการเผชิญปัญหาด้านการเรียนภาคปฏิบัติ ส่วนนักเรียนนายร้อยตำรวจที่มี บุคลิกภาพแบบ บี มีวิธีการเผชิญปัญหาด้านต่างๆ แบบ รอมชอม

จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะมีความเพียร พยายามในการทำงานเพื่อประสบความสำเร็จมากกว่า รักความก้าวหน้ามากกว่า มีความเครียด และความวิตกกังวลในการทำงานสูงกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ สรุปได้ว่า บุคคลที่มีลักษณะ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะมีความเพียรพยายามในการทำงาน เพื่อประสบความสำเร็จ มากกว่า รักความก้าวหน้า มีความเครียดและความวิตกกังวลในการทำงานสูงกว่าบุคคลที่ มีบุคลิกภาพแบบ บี

2. 4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นเรื่องของบุคคล เป็น ความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงานที่มีต่องานที่เขา กำลังทำอยู่ ต่อหน่วยงาน ต่อเพื่อน ร่วมงาน และความคาดหวังทางจิตวิทยาในสภาพการทำงาน สเตร้าส์และเชยล์ (Straues ;

Sayle.1960:119-121)กล่าวว่าคนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเมื่องานนั้นให้ผลตอบแทนทั้งทางวัตถุและทางจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

พอร์เตอร์(สมพงษ์ เกษมสิน.2516:48;อ้างอิงจาก Porter n.d.) เชื่อว่าองค์ประกอบที่ทำให้ผู้บริหารพึงพอใจในงานมี 4 ประการคือ

- 1.ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร เช่น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน และการจัดการเป็นต้น
- 2.สภาพแวดล้อมของงาน เช่น สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน
- 3.ลักษณะงาน
- 4.ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล เช่น อายุ สถานภาพสมรส ครอบครัว บุคลิกลักษณะ เป็นต้น

เดวิส(Davis.1981:22) ได้กล่าวถึงธรรมชาติของความพึงพอใจในงานว่าเป็นความชอบหรือไม่ชอบที่พนักงานมีต่องานที่ทำ เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับงาน และสิ่งที่เขาได้รับจากงาน ความพึงพอใจของงานอาจอาจเป็นความพึงพอใจที่เขาได้รับจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต เพราะงานมีผลต่อความรู้สึกของบุคคล โดยความพึงพอใจในงานเป็นส่วนหนึ่งที่เปลี่ยนแปลงได้

2.4.2งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.4.2.1งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

กรีนและคราฟ(กังวาน เทียนกันท์เทศน์.2536:อ้างอิงจาก(Greene; Craft.1979) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานพบดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าผู้ที่มีความสุขในการทำงาน ทำงานต่างๆด้วยความพึงพอใจจะมีผลผลิตจากงานที่ดี
2. การทำงานให้เกิดความพึงพอใจ ผลงานที่ดีมีผลผลิตจากการสร้างความพึงพอใจให้กับคนปฏิบัติงาน
3. รางวัล เป็นปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงาน แนวความคิดนี้มองความพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและเกิดผลของงานด้วย

2.4.2.1งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ปราณี อารยศาสตร์ (2518) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารทั้ง 2 ระดับมีความเห็นตรงกันคือ เรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่เรื่องลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ มีความพึงพอใจน้อยในเรื่องเงินเดือน สูงขึ้นมาได้แก่เรื่องสภาพการทำงาน นโยบายการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

เยาวลักษณ์ เลหาะจินดา (2518) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพนักงานประจำในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าในบรรดาปัจจัยความพึงพอใจที่ศึกษา คือสภาพที่ทำงาน นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางแต่มีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ นโยบายการบริหารอยู่ในระดับต่ำ

สกุล แสงแก้ว (2522) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจนครบาล พบว่าความรู้สึกพอใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในลำดับที่สูงที่สุดและความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับต่ำสุด

คำนึ่ง นกแก้ว (2523) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การยอมรับนับถือความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะงาน

กมล รักสวน (2523) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน 5 อันดับแรกคือ ลักษณะงาน ความเจริญก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่วนนโยบายและการบริหารงาน มีความสำคัญลำดับสุดท้าย

วิโรจน์ สารรัตน์ (2525) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและนโยบายการบริหารงาน

จากเอกสารและผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปว่าความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงาน มีความตั้งใจในการทำงาน อยากทำงาน มีความรับผิดชอบในการทำงาน ทำให้มีความสามารถในการทำงานและสามารถที่จะเผชิญปัญหาต่างๆได้

2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพของอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว

2.5.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพของอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว

จากผลการศึกษาของรูบินและแมคเนล(สมพิศ ไชยกิจ.2536:19; อ้างอิงจาก Rubin; Mcneil.1981) พบว่า ครอบครัวที่มีบิดามารดามีความภาคภูมิใจในตนเองสูง มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความยืดหยุ่น มีความมั่นใจในตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุตรโดยการแสดงการยอมรับในตัวบุตร เน้นการใช้เหตุผล ให้ความรักเอาใจใส่ ไม่ใช้อำนาจขู่บังคับตลอดจนให้ความสนใจสิ่งต่างๆที่อยู่แวดล้อมตัวเด็ก เด็กจะมีแนวโน้มเป็นคนที่ยืดหยุ่น มีอารมณ์มั่นคงไม่โลเล และมีความภาคภูมิใจในตนเอง ส่วนเซคาสและชวอลเบ (Pinyuchon.1992;Citing Cecas ; Schwalbe.1986) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบิดาและมารดาและความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่นตอนปลายจำนวน 128 ครอบครัว พบว่า การรับรู้ต่อพฤติกรรมของมารดา มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่นมากกว่าพฤติกรรมของมารดา และสัมพันธภาพระหว่างบุตรกับบิดาและมารดา มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของเพศชายมากกว่าเพศหญิง

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพของอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว

นอกจากนี้สมพิศ ไชยกิจ (2536:99-100) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดนราธิวาส พบว่า นักเรียนมีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองมีสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง

ดังนั้นสรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างสัมพันธภาพของสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองจะกล้ากระทำการต่างๆไม่ว่าจะเป็นงานและส่งผลต่อความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

2.6.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526:289) กล่าวว่า ถ้าที่ทำงานหรือสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน สามารถที่จะอำนวยความสะดวกสบายและมีความปลอดภัยแก่บุคคลในหน่วยงานได้มากเพียงใด ก็ช่วยลดความกังวล เสริมสร้างให้บุคคลเกิดความพึงพอใจได้มากเพียงนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศในที่ทำงานซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีต่อคนและสิ่งแวดล้อมในองค์กร เมื่อหน่วยงานมีบรรยากาศที่ดีแล้วจะส่งผลให้คนในหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้สึกดีต่อกัน มีความรัก ความผูกพันกับหน่วยงาน มีความอบอุ่น ภูมิใจที่ได้อยู่

หรือเกี่ยวข้องกับหน่วยงานนั้น ซึ่งสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่จะเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในหน่วยงานนั้น จะต้องประกอบด้วยสิ่งต่างๆหลายประการเช่น

1. การจัดให้มีอุปกรณ์ต่างๆอย่างพร้อมเพียงในการทำงาน
2. การป้องกันอันตรายจากเครื่องใช้ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ในการทำงาน
3. กกการจัดเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน
4. อุณหภูมิในที่ทำงานเหมาะสม
5. แสงสว่างในที่ทำงานอย่างเหมาะสม
6. ที่ทำงานปราศจากเสียงรบกวน
7. มีสุขภัณฑ์ในสถานที่ทำงานไว้บริการอย่างเพียงพอและเหมาะสม

โบลเนอร์(ลจิตร์ แฉั่วสกุล.2534:อ้างอิงจาก Bleauner.1964:225-227) กล่าวว่าองค์การควรที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อไม่ให้เกิดความแปลกแยก (Alienation ความไม่พอใจและเบื่อหน่าย) ซึ่งได้ชี้ให้เห็นถึงอาการของความแปลกแยกที่เกิดจากบรรยากาศที่ไม่ดีในองค์การว่า หมายถึงลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความรู้สึกไร้อำนาจ(Powerlessness) บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะสร้างผลกระทบต่อกฎเกณฑ์และนโยบาย เงื่อนไขของการกระทำและกระบวนการปฏิบัติงาน
2. ความรู้สึกว่าไร้ความหมาย (Meaningless) บุคคลรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสำเร็จในการสร้างสรรค์ผลงานที่ได้รับมา
3. ความรู้สึกว่าเหวห่างกลุ่มไม่ได้ (Isolation)มีความรู้สึกต้องการแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงานหรือการเป็นสมาชิกต่างๆของกลุ่มองค์กร
4. ความรู้สึกท้อใจ (Self- Estrangement) เป็นความรู้สึกที่เกิดจากความเบื่อหน่ายและไม่ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน

2.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

2.6.2.1 งานวิจัยในประเทศ

กาซัล (ประยงค์ มีผล.2545:39;อ้างอิงจาก Gazial.1986:126) พบว่าครูที่มีการศึกษาสูงและประสบการณ์ทำงานสูง อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จะมีปัญหาในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีลักษณะตรงข้าม

ฟิลเลอร์ เฟรด (Fiedler,Fred E.1976:36) ได้วิจัยพบว่าผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่สัมพันธ์ภาพอันดีต่อกันย่อมร่วมงานอย่างดี และช่วยให้ผู้ร่วมงานรู้สึกพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

2.6.2.2 งานวิจัยในประเทศ

คุชฎี มัทยาท (2541:104) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานและปัจจัยจากจิตใจที่เกี่ยวข้องกับปัญหาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี จะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงาน

2.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา

2.7.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา

เทพพนม เมืองแมนและสวีสวรรณ (2529:26) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดูแลสุขภาพและต่อการทำงานคือ สภาพแวดล้อมที่พบอยู่เป็นประจำ ซึ่งได้แก่ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

จำรัส ด้วงสุวรรณ (2527:6) กล่าวว่าผู้ที่มีหน้าที่ติดต่อกับบุคคลอื่นหรือต้องทำงานติดต่อขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในหน่วยงานอื่นและติดต่อกับบุคคลอื่นนอกหน่วยงานจำเป็นต้องรู้และเข้าใจในเรื่องมนุษยสัมพันธ์

2.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา

2.7.2.1 งานวิจัยต่างประเทศ

ลอคเคอร์,เบอร์แมนและออตเชียร์(Locker,Burman ; Otchere.1989:263-266) ได้ศึกษาความเครียดในการทำงานและตัวทำนายความเครียดในผู้ช่วยทันตแพทย์ในรัฐออนตาริโอ จำนวน 1,000 คนผลการศึกษาพบว่าผู้ช่วยทันตแพทย์มีความเครียดในระดับกลางร้อยละ38.80 มีความเครียดในระดับสูงร้อยละ 14.5 สาเหตุหลักของความเครียด คือ งานด่วนหรืองานที่มีกำหนดตายตัว การไม่ได้รับการยอมรับจากทันตแพทย์ และพบว่าเมื่อมีความเครียดสูงทำให้มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมากขึ้นด้วย

2.7.2.2 งานวิจัยในประเทศ

อรทิพา สองสิริ(2537:49-52) พบว่าปัญหาที่พบจากการฝึกจากการปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลอันดับแรกคือ ปัญหาที่เกิดจากอาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งเป็นพยาบาลหัวหน้าตึกและพยาบาลประจำการ ประจำสถานที่ฝึกภาคปฏิบัติ ซึ่งมักจะใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลในการว่ากล่าวตักเตือนขณะนักศึกษาฝึกภาคปฏิบัติ

จากการศึกษาข้างต้น สรุปว่าสัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความเครียดเนื่องจากขาดความสามารถในการทำงานได้ตรงกับคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

2.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน

2.8.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน

จากแนวความคิดของ Maslow เกี่ยวกับความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) กล่าวว่าเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) และความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการระดับสูง เข้าครอบงำ พฤติกรรมของบุคคลนั้น อันได้แก่ ความต้องการเป็นพวกพ้อง ความต้องการการยอมรับ ต้องการมิตรภาพ ความรักจากเพื่อนร่วมงาน (Esteem or Egoistic Needs) สิ่งจูงใจที่หน่วยงานอาจจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการคบหาสมาคมของบุคลากร ถ้าหน่วยงานใดมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก คอยจับผิดกัน ไม่ยกย่องซึ่งกันและกัน หน่วยงานนั้นย่อมเป็นหน่วยงานที่น่าเบื่อ ไม่น่าอยู่ ตรงกันข้าม หน่วยงานใดบุคลากรรู้จักกันหมดและสนิทกัน หน่วยงานนั้นจะมีบุคลากรที่มีความสามารถ เพราะทุกคนร่วมกันทำงาน (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516:488-489)

2.8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน

2.8.2.1 งานวิจัยต่างประเทศ

ลารอคโค และบุคคลอื่นๆ (Larocco ; others. 1980:205) ได้สรุปผลการวิจัยพบว่าแรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดและส่งผลต่อความสามารถในการทำงาน

2.8.2.2 งานวิจัยในประเทศ

เสถียร เหลืองอร่าม (2527:206) เน้นถึงบทบาทของเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานควรจะ สร้างบรรยากาศการทำงานอันดี มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม และช่วยเหลือการงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงเวลา ใฝ่ถามทุกข์สุข ซึ่งกันและกัน พุดจากันด้วยความสนุกสนานและเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จด้วยดี

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้สรุปได้ว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับ การปรับตัวเข้าหากัน และบรรยากาศรวมถึงความมีไมตรีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

3.1 ประวัติความเป็นมาองค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

เมื่อปีพ.ศ.2533 คณะรัฐมนตรีมีมติให้จัดตั้งพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์ ขึ้นโดยให้กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม พัฒนาโครงการ และรับผิดชอบงาน

ปี พ.ศ.2534 คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้โครงการจัดตั้งพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์เป็นโครงการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าฯพระบรมราชินีนาถ พระชนมพรรษา 5 รอบ กำหนดกรอบงบประมาณโครงการ 650 ล้านบาท

ปี พ.ศ.2535 ได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาพื้นที่ก่อสร้าง ศึกษารูปแบบการบริหารจัดทำแผนแม่บท

ปี พ.ศ.2537 เริ่มก่อสร้างอาคารพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์งบการดำเนินการ 514.29 ล้านบาท

ปี พ.ศ.2538 คณะรัฐมนตรีอนุมัติ พระราชกำหนด จัดตั้ง องค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์ (อพวช.) ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2538 และมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการ อพวช. เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2538

ปี พ.ศ.2540 เริ่มงานออกแบบ จัดทำ และติดตั้งนิทรรศการในพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์เริ่มก่อสร้างอาคารพิพิธภัณฑธรรมชาติวิทยา และอาคารพิพิธภัณฑเทคโนโลยีสารสนเทศ

จนกระทั่งปีพ.ศ. 2543 เปิดให้บริการพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์อย่างเป็นทางการ ในวันที่ 8 มิถุนายน 2543

3.2 วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

1. เพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ที่ทรงนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ชนบท

2. เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมสังคมไทยให้สนใจและเห็นความสำคัญของวิทยาศาสตร์ที่มีต่อการพัฒนาประเทศ และปลูกฝังให้เยาวชนมีทัศนคติที่ดีต่อวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

3. เพื่อเป็นสถานที่ให้ความรู้และความเพลิดเพลินของครอบครัว รวมทั้งเป็นแหล่งท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว ทั้งชาวไทยและต่างประเทศ

หลังจากการรับมอบโอนงานระยะเริ่มแรกจากสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ได้จัดทำแผนขึ้นเป็นครั้งแรกและได้ดำเนินการจนถึงปี 2540 ในช่วง10ปีต่อจากนี้ไปจึงได้กำหนดกรอบแผนรวมขึ้นเพื่อใช้เป็น คู่มือในการดำเนินงาน ดังนี้

แผนงานจัดตั้งองการพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ในภาคกลาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีเนื้อที่ประมาณ 180 ไร่บริเวณเทคโนโลยี ตำบลคลอง5 อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีจะมีพิพิธภัณฑ์และศูนย์ต่างๆดังนี้

พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ มีเนื้อที่ 18,000 ตารางเมตร

พิพิธภัณฑ์ธรรมชาติวิทยา มีเนื้อที่ 3,000 ตารางเมตร

พิพิธภัณฑ์เทคโนโลยีสารสนเทศและโทรคมนาคม มีเนื้อที่ 9,300 ตารางเมตร

พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีเนื้อที่ 22,500 ตารางเมตร

นอกจากนี้ยังมีศูนย์สารบบเส้นทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กำหนดสร้างโรงภาพยนตร์ IMAX DOME จุณประมาณ 300 คน ซึ่งจะลงทุนโดยบริษัทเอกชนและมีศูนย์แสดงนิทรรศการสิ่งประดิษฐ์ไทยและผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ที่พร้อมเปิดบริการใน ปี 2546

นอกเหนือจากพิพิธภัณฑ์และศูนย์ต่างๆที่จะจัดสร้างขึ้นเป็นพิพิธภัณฑ์ถาวรแล้ว องค์พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ยังมีพิพิธภัณฑ์เคลื่อนที่และพิพิธภัณฑ์ชั่วคราว เป็นการเสริมงานนี้อีกด้วย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ จำนวน 160 คน เป็น อาสาสมัครชาย 65 คน และอาสาสมัครหญิง 95 คน จำแนกเป็น 3 หน่วยงานคือ หน่วยงาน สำนักธุรกิจและการตลาด จำนวน 20 คน หน่วยงานสำนักบริหาร จำนวน 7 คน หน่วยงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติวิทยาเขต พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติธรรมชาติวิทยา จำนวน 1 คน หน่วยงานสำนักพัฒนาความตระหนักทางด้านวิทยาศาสตร์จำนวน 133 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แบ่งออกเป็น 10 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 4 แบบสอบถาม ความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครผู้เข้าชมภายในอาคาร

ตอนที่ 10 แบบสอบถามความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร

วิธีการดำเนินการสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับลักษณะของท่านตามความจริงในปัจจุบัน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบในองค์กร
 - () หน่วยงาน สำนักธุรกิจและการตลาด
 - () หน่วยงานสำนักบริหาร
 - () หน่วยงานพิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์ พิพิธภัณฑธรรมชาติ สำนักพัฒนาความตระหนักทางด้านวิทยาศาสตร์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง

2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยและนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง

2.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเองของ ระวังแก้ว เล็กอุทัย (2540 : 214-216)

2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเองตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 2.1 และ 2.2 โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดาแสนคำเครือ และอาจารย์ดร.พาสณา จุลรัตน์ ตรวจสอบหาความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2.4 นำแบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง จำนวน 12 ข้อ ซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง และนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ นำค่าเฉลี่ยที่ได้มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้จำนวน 12 ข้อ มีค่า t ระหว่าง 2.139-10.153

2.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ที่คัดเลือกในข้อ 2.4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9533

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใดช่องว่างหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จ ริ ง ที่สุด	จ ริ ง	จริงบ้าง	จ ริ ง น้อย	จ ริ ง นั้ น ย ที่สุด
0	ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานของท่าน					
00	ท่านไม่มีความเชื่อมั่นในการทำงานของท่าน					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์(2538:9)

ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67-5.00 คะแนน หมายถึง มีความภาคภูมิใจในตนเองมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34-3.66 คะแนน หมายถึง มีความภาคภูมิใจในตนเองปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-2.33 คะแนน หมายถึง มีความภาคภูมิใจในตนเองน้อย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

3.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยและนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

3.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของอัจฉรา วงศ์วัฒนมงคล.2533: 55-58)

3.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพตามแนวคิดที่ได้จากข้อ3.1และ3.2 โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม ตรวจสอบหาความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

3.4 นำแบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน20 ข้อซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้(Try out) กับอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑิวิทยาศาสตรแห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง และนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ นำค่าเฉลี่ยที่ได้มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 20 ข้อ มีค่า t ระหว่าง2.118-6.148

3.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ที่คัดเลือกในข้อ3.4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9231

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใดช่องว่างหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุดหมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จ ร ิ ง ที่สุด	จ ริง	จ ริง บ ้าง	จ ร ิ ง น้อย	จ ริง น ้อย ที่สุด
0	ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างดีที่สุด					
00	ท่านคิดว่าตนเองเป็นคนเฉื่อยชาใน การทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินของบุคลิกภาพ(อัจธรา วงศ์วัฒนมงคล.2533: 55-58)ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนน 51-100 หมายถึง มีบุคลิกภาพแบบ เอ

คะแนน 20- 50 หมายถึง มีบุคลิกภาพแบบ บี

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

4.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยและนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของอาสาสมัคร

4.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของ รสริน สกุลโรจนประวัตติ (2541 :114-117) และวิไลย์ อัครคชชยา (2531 :151-152)

4.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดที่ได้จากข้อ4.1และ 4.2 โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม ตรวจสอบหาความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

4.4 นำแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน13 ข้อซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้(Try out) กับอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง และนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ นำค่าเฉลี่ยที่ได้มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 13 ข้อ มีค่าระหว่าง2.256-11.282

4.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ที่คัดเลือกในข้อ4.4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α -Coefficient)ของครอนบาค(Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ.9435

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต(Likert scale type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใดช่องว่างหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จ ริ ง ที่สุด	จ ริ ง	จ ริ ง บ้าง	จ ริ ง น้อย	จ ริ ง นั้ น ย ที่สุด
0	ท่านพอใจในตำแหน่งงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบ					
00	ท่านขาดกำลังใจในการทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์(2538:9)

ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67-5.00 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34-3.66 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-2.33 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว

5.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยและนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว

5.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกภายในครอบครัวของสุมาลี สุวรรณภักดี (2541: 140-141)

5.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกภายในครอบครัวแนวคิดที่ได้จากข้อ 5.1 และ 5.2 โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม ตรวจสอบหาความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

5.4 นำแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกภายในครอบครัว

จำนวน 13 ข้อซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง และนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ นำค่าเฉลี่ยที่ได้มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 13 ข้อ มีค่าระหว่าง 2.688-12.689

5.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ที่คัดเลือกในข้อ 5.4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9744

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี กับสมาชิกภายในครอบครัวให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้ข้อมูลจากข้อ 5.1 และ 5.2

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบชนิดเลือกตอบความคิดเห็นของผู้ตอบ โดยเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert scale type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใดช่องว่างหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จ ร ิ ง ที่สุด	จ ร ิ ง	จริงบ้าง	จ ร ิ ง น้อย	จ ร ิ ง น้อย ที่สุด
0	ครอบครัวมีความเป็นกันเองกับท่าน					
00	ท่านไม่มีเวลาพูดคุยกับสมาชิกในครอบครัว					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์(2538:9)

ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67-5.00 คะแนน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัวดี

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34-3.66 คะแนน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัวดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-2.33 คะแนน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัวไม่ดี

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

6.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยและนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

6.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานโดยผู้วิจัยศึกษาจากแบบสอบถามของ ชาญธรรม เพชรรัตน์ (2548:99-100) และ ธรรมธร วงศ์สัจจา (2548:87-88)

6.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 6.1 และ 6.2 โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม ตรวจสอบหาความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

6.4 นำแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน จำนวน 16 ข้อ ซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง และนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ นำค่าเฉลี่ยที่ได้มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 16 ข้อ มีค่าระหว่าง 2.505-8.104

6.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ที่คัดเลือกในข้อ 6.4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9524

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบชนิดเลือกตอบความคิดเห็นของผู้ตอบ โดยเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใดช่องว่างหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จ ริ ง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จ ริ ง น้อย	จ ริ ง นั้ อ ย ที่สุด
0	สถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย					
00	วัสดุและอุปกรณ์ สถานที่ทำงานของท่านมีความคับแคบเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์(2538:9)

ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67-5.00 คะแนน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34-3.66 คะแนน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-2.33 คะแนน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา

7.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยและนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา

7.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชาของสุมาลี สุวรรณภักดี (2541: 140-141)

7.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชาตามแนวคิดที่ได้จากข้อ7.1และ7.2 โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม ตรวจสอบหาความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

7.4 นำแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา จำนวน20 ข้อซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้(Try out) กับอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อามะโคลงหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง และนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ นำค่าเฉลี่ยที่ได้มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 20 ข้อ มีค่าระหว่าง2.411-15.000

7.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ที่คัดเลือกในข้อ7.4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α -Coefficient)ของครอนบาค(Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ.9807

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบชนิดเลือกตอบความคิดเห็นของผู้ตอบ โดยเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท(Likert scale type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใดช่องว่างหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุดหมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จ ริ ง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จ ริ ง น้อย	จ ริ ง นั้ น ย ที่สุด
0	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ความรู้สึกท่าน					
00	ผู้บังคับบัญชาไม่ไว้วางใจในตัวท่าน					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์(2538:9)

ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67-5.00 คะแนน หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับ
ผู้บังคับบัญชาดี

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34-3.66 คะแนน หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับ
ผู้บังคับบัญชาดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-2.33 คะแนน หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับ
ผู้บังคับบัญชาไม่ดี

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครเพื่อนร่วมงาน

8.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยและนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่าง
อาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน

8.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน
ของชนิษฐา อารยภิญโญ (2542: 140-141)

8.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงานตาม
แนวคิดที่ได้จากข้อ 8.1 และ 8.2 โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม ตรวจสอบหาความเหมาะสมทั้ง
ด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาปรับปรุงแก้ไข
ก่อนนำไปใช้

8.4 นำแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 12 ข้อซึ่ง
ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน ที่มีทั้งกลุ่มตัวอย่าง และนำมาตรวจให้คะแนน
เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ นำค่าเฉลี่ยที่ได้มา

ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 12 ข้อ มีค่าระหว่าง3.188-9.979

8.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ที่คัดเลือกในข้อ8.4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient)ของครอนบาค(Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ.9669

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบชนิดเลือกตอบความคิดเห็นของผู้ตอบ โดยเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท(Likert scale type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใดช่องว่างหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุดหมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จ ริ ง ที่สุด	จ ริ ง	จ ริ ง บ้าง	จ ริ ง น้อย	จ ริ ง นั้ น ย ที่สุด
0	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
00	ถ้าไม่มีความจำเป็น ท่านไม่ชอบไปไหนมาไหนกับเพื่อนร่วมงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์(2538:9)
ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67-5.00 คะแนน หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัคร
เพื่อนร่วมงานดี

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34-3.66 คะแนน หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัคร
เพื่อนร่วมงานดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-2.33 คะแนน หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัคร
เพื่อนร่วมงานไม่ดี

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร

9.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยและนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่าง
อาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร

9.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายใน
อาคารของชนิษฐา อารยภิญโญ (2542: 140-141)

9.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร
ตามแนวคิดที่ได้จากข้อ9.1และ9.2 โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม ตรวจสอบหาความเหมาะสม
ทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาปรับปรุง
แก้ไขก่อนนำไปใช้

9.4 นำแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร จำนวน
13ข้อ ซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้(Try out) กับอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑิทยาาสตร์
แห่งชาติ อำเภอดงหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง และนำมาตรวจให้
คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ นำค่าเฉลี่ยที่
ได้มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มาใช้เป็น
แบบสอบถาม จำนวน 13ข้อ มีค่าระหว่าง 2.494-15.000

9.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ที่คัดเลือกในข้อ9.4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟา(α -Coefficient)ของครอนบาค(Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ.9384

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบชนิดเลือกตอบ และให้แสดงความคิดเห็นของผู้ตอบ
โดยเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท(Likert scale type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริง
บ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใดช่องว่างหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จ ริ ง ที่สุด	จ ริ ง	จริงบ้าง	จ ริ ง น้อย	จ ริ ง น้อย ที่สุด
0	อาสาสมัครมีความเป็นกันเองกับผู้เข้าชม					
00	อาสาสมัครไม่มีความมั่นใจในการติดต่อสื่อสารกับผู้เข้าชม					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์(2538:9)

ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67-5.00 คะแนน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34-3.66 คะแนน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคารดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-2.33 คะแนน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคารไม่ดี

ตอนที่ 10 แบบสอบถามความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร

10.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยและนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร

10.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของประชากร ภูเก็ต (2544)

10.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 10.1 และ 10.2 โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม ตรวจสอบหาความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

10.4 นำแบบสอบถามความสามารถในการทำงาน จำนวน 13 ข้อ ซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง และนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ นำค่าเฉลี่ยที่ได้มาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 12 ข้อ มีค่าระหว่าง 3.035-9.029

10.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ที่คัดเลือกในข้อ 10.4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9606

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบชนิดเลือกตอบ และให้แสดงความคิดเห็นของผู้ตอบ โดยเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert scale type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใดช่องว่างหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึงข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จ ริ ง ที่ สุด	จ ริ ง	จ ริ ง บ ้าง	จ ริ ง น ้อย	จ ริ ง น ี อ ย ที่ สุด
0	ท่านสามารถให้คำแนะนำในเรื่องของ วิชาการทางวิทยาศาสตร์ให้แก่ผู้สนใจ ได้เป็นอย่างดี					
00	ท่านรู้สึกประหม่าเมื่อผู้เข้าชมถาม คำถาม					

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์(2538:9)

ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67-5.00 คะแนน หมายถึง มีความสามารถในการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34-3.66 คะแนน หมายถึง มีความสามารถในการทำงานปาน

กลาง คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-2.33 คะแนน หมายถึง มีความสามารถในการทำงานมาก
น้อย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร เพื่อนำไปขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก ผู้อำนวยการองค์การพิพิธภัณฑ์
วิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก

อาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยพบกับผู้อำนวยการองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เพื่อชี้แจงและขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถามจำนวน 160 ชุด โดยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 10 ธันวาคม 2549-วันที่ 25 ธันวาคม 2549 ได้กลับคืนมาครบทุกฉบับ

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกแล้วในข้อ 2 เฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ แล้วนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของอาสาสมัครกับความสามารถในการทำงานในองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของอาสาสมัครที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานในองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามโดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t-test

2.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α – Coefficient) ของครอนบาค(Cronbach)

3.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้แก่

3.1วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของอาสาสมัครกับความสามารถในการทำงานในองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(The Peason Product Moment Correlation Coefficient)เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

3.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละตัว
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	เพศ : อาสาสมัครชาย
X_2	แทน	เพศ : อาสาสมัครหญิง
X_3	แทน	หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร : สำนักธุรกิจและการตลาด
X_4	แทน	หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร : สำนักบริหาร
X_5	แทน	หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร : พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ พิพิธภัณฑ์

ธรรมชาติ

วิทยา สำนักพัฒนาความตระหนักรู้ด้านวิทยาศาสตร์และพิพิธภัณฑ์

เทคโนโลยีสารสนเทศ

X_6 แทน ความภาคภูมิใจในตนเอง

X_7 แทน บุคลิกภาพ

X_8	แทน	ความพึงพอใจในการทำงาน
X_9	แทน	สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว
X_{10}	แทน	ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
X_{11}	แทน	สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา
X_{12}	แทน	สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน
X_{13}	แทน	สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร
Y	แทน	ความสามารถในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

การเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอจำนวนร้อยละของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ และหน่วยงานที่รับผิดชอบในองค์กร

ตอนที่ 2 เสนอค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ เสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 เสนอจำนวนร้อยละของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ และหน่วยงานที่รับผิดชอบในองค์กร ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนร้อยละของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ และหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ในองค์กร

ปัจจัย	ระดับปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	48	30.00
	หญิง	112	70.00
	รวม	160	100.00
2หน่วยงานที่ รับผิดชอบในองค์กร	สำนักธุรกิจและการตลาด	20	12.50
	สำนักบริหาร	7	4.38
	หน่วยงานพิพิธภัณฑิ ทยาศาสตร์	133	83.13
	พิพิธภัณฑิธรรมชาติ		
	วิทยา สำนักพัฒนาความ ตระหนักทางด้าน		
	วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี		
	รวม	160	100.00

จากตาราง 1 พบว่า อาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลอง หลวง จังหวัดปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.00 เป็นเพศชาย ร้อยละ 30.00

เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่รับผิดชอบในองค์กร ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ พิพิธภัณฑสถานธรรมชาติวิทยา สำนักพัฒนาความตระหนักรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 83.13 สำนักธุรกิจและการตลาด คิดเป็นร้อยละ 12.50 และสำนักบริหาร คิดเป็นร้อยละ 4.38

ตอนที่ 2 เสนอค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้าน สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ความภาคภูมิใจในตนเอง	3.73	.46	มาก
บุคลิกภาพ	65.93	6.12	แบบเอ
ความพึงพอใจในการทำงาน	3.68	.46	มาก
สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว	4.06	.61	ดี
ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน	3.29	.46	ดีพอใช้
สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา	3.77	.54	ดี
สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน	3.77	.61	ดี
สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร	3.55	.38	ดี
ความสามารถในการทำงาน	3.47	.46	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่าอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีความภาคภูมิใจในตนเองระดับมาก บุคลิกภาพของอาสาสมัครเป็น

แบบเอ อาสาสมัครมีความพึงพอใจในการทำงานมาก มีความสัมพันธ์ภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัวอยู่ในระดับดี อาสาสมัครมีลักษณะทางกายภาพในการทำงานอยู่ในระดับดีพอใช้ สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคารอยู่ในระดับดี และอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีปานกลาง

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	Y
X1	1.000	-1.000**	0.165*	0.260**	-0.288**	0.042	0.112	0.046	-0.037	0.141	0.067	0.028	0.145	0.128
X2		1.000	-0.165*	-0.260**	0.288**	-0.042	-0.112	-0.046	0.037	-0.141	-0.067	-0.028	-0.145	-0.128
X3			1.000	-0.081	-0.839**	0.236**	0.162*	0.303**	0.213	-0.041	0.140	0.097	0.086	0.032
X4				1.000	-0.475**	-0.115	-0.148	-0.146	-0.105	0.133	-0.097	-0.152	0.011	-0.156*
X5					1.000	-0.146	-0.063	-0.187*	-0.131	-0.036	-0.071	-0.003	-0.082	0.057
X6						1.000	0.056**	0.674**	0.493	0.284**	0.552**	0.567**	0.479**	0.572**
X7							1.000	0.508*	0.394**	0.168*	0.557**	0.592**	0.401**	0.502**
X8								1.000	0.510	0.310**	0.595**	0.600**	0.560**	0.547**
X9									1.000	0.129	0.518**	0.494**	0.366**	0.310**
X10										1.000	0.379**	0.319**	0.287**	0.225**
X11											1.000	0.654**	0.539**	0.450**
X12												1.000	0.550**	0.564**
X13													1.000	0.658**
Y														1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง (X_6) บุคลิกภาพ (X_7) ความพึงพอใจในการทำงาน (X_8) สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว (X_9) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{10}) สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร (X_{13})

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร : สำนักบริหาร (X_4)

ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มี 4 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : อาสาสมัครชาย (X_1) เพศ : อาสาสมัครหญิง (X_2) หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร : สำนักธุรกิจและการตลาด (X_3) หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร : พิพิธภัณฑิทยาศาสตร์ พิพิธภัณฑิตรวมชาติวิทยา สำนักพัฒนาความตระหนักทางด้านวิทยาศาสตร์และพิพิธภัณฑิเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5)

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ เสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	3	18.285	6.095	62.021**
Residual	156	15.331	.098	
Total	159	33.616		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ความสามารถในการทำงานของ อาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง กับปัจจัยอิสระ 3 ปัจจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงรายละเอียด ในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิธี การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ปัจจัย	b	SE _B	β	R	R ²	F
X ₁₃	.558	.076	.460	.658	.433	120.793**
X ₁₃ , X ₆	.257	.067	.257	.720	.519	88.682**
X ₁₃ , X ₆ , X ₇	.014	.005	.188	.738	.544	62.021**
a = -.404						
R = .738						
R ² = .544						
SE _{est} = .304						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของ อาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร (X₁₃) ความภาคภูมิใจในตนเอง (X₆) และบุคลิกภาพ (X₇) โดยปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 54.4

จากผลในตาราง 5 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ความสามารถในการทำงานของ อาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑิวิทยาศาสตรแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ได้ดังนี้

สมการที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑิวิทยาศาสตรแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = -.404 + .588 X_{13} + .257X_6 + .014 X_7$$

สมการที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑิวิทยาศาสตรแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .460 X_{13} + .257 X_6 + .188 X_7$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อม กับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ จำนวน 160 คน เป็น อาสาสมัครชาย 65 คน และอาสาสมัครหญิง 95 คน จำแนกเป็น 3 หน่วยงานคือ หน่วยงาน สำนักธุรกิจและการตลาด จำนวน 20 คน หน่วยงานสำนักบริหาร จำนวน 7 คน หน่วยงานพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์ หน่วยงานพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์ธรรมชาติและวัฒนธรรมชาติจำนวน หน่วยงาน สำนักพัฒนาความตระหนักทางด้านวิทยาศาสตร์จำนวน 133 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แบ่งออกเป็น 10 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวได้แก่ เพศและหน่วยงานที่รับผิดชอบในองค์การ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ.9533

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9231

ตอนที่ 4 แบบสอบถาม ความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9435

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว จำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .9744

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานจำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .9522

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชาจำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .9807

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครเพื่อนร่วมงานจำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .9669

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครผู้เข้าชมภายในอาคารจำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น.9384

ตอนที่ 10 แบบสอบถามความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร จำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .9606

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร เพื่อนำไปขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก ผู้อำนวยการองค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มประชากร

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยพบกับผู้อำนวยการองค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เพื่อชี้แจงและขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถามจำนวน 160 ชุด ในรูปได้กลับคืนมาครบทุกฉบับ โดยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 10 ธันวาคม 2549-วันที่ 25 ธันวาคม 2549

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับแล้วนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของอาสาสมัครกับความสามารถในการทำงานในองค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัวและด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของอาสาสมัครที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานในองค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง (X_6) บุคลิกภาพ (X_7) ความพึงพอใจในการทำงาน (X_8) สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว (X_9) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{10}) สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร (X_{13})
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร : สำนักบริหาร (X_4)
3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มี 4 ปัจจัย ได้แก่

เพศ : อาสาสมัครชาย(X_1) เพศ : อาสาสมัครหญิง(X_2) หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร : สำนักธุรกิจและการตลาด (X_3) หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร : พิพิธภัณฑพิทยาศาสตร์ พิพิธภัณฑธรรมชาติวิทยา สำนักพัฒนาความตระหนักทางด้านวิทยาศาสตร์และพิพิธภัณฑเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5)

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของ อาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑพิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อย่างน้อยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร (X_{13}) ความภาคภูมิใจในตนเอง(X_6) และบุคลิกภาพ (X_7) โดยปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑพิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 54.4

5. สมการพยากรณ์ของความสามารถในการทำงานของ อาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑพิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แสดงได้ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ของความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑพิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = -.404 + .588 X_{13} + .257 X_6 + .014 X_7$$

5.2 สมการที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑพิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .460 X_{13} + .257 X_6 + .188 X_7$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑพิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง (X_6) บุคลิกภาพ (X_7) ความพึงพอใจในการทำงาน (X_8) สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว (X_9) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{10}) สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร (X_{13}) อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ความภาคภูมิใจในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑพิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัด

ปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีความภาคภูมิใจในตนเองมาก มีความสามารถในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะอาสาสมัครที่มีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นคนที่ประเมินตนเองจากการตรวจสอบการกระทำ และความเชื่อที่อาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติมีต่อความสามารถ ความสำเร็จ ความมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคมได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้งานที่ทำออกมาดี อาสาสมัครที่มีความภาคภูมิใจในตนเองมากจะกล้าตัดสินใจและทำงานด้วยความสนุกสนานและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้เข้ามาชมนิทรรศการ และมีความมั่นใจในการทดลองต่างๆ

1.2 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความสามารถในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ ต่างมีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นอย่างมาก มีความเริงร่าอยู่ตลอดเวลาพยายามที่จะทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จจึงทำให้พิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติเกิดการพัฒนาและสามารถที่จะทำงานแล้วรู้สึกสนุกกับงาน มีการปรับตัวเข้ากับงานทางด้านการให้บริการเป็นอย่างดีซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟรีดแมนและโรสแมน (Friedman and Rosenman, 1974:164) ที่ศึกษาเรื่อง *Behavior Pattern and Coronary Angiographic Finding*. ได้สรุปลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ ไว้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ชอบเริงร่าชอบทำงานให้ได้มากๆในเวลาน้อยๆ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ หากอาสาสมัครในองค์กรบุคลิกภาพแบบ เอ รักความก้าวหน้าในการทำงาน หุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ก็จะเป็นผลดีต่อองค์กรและบุคคลนั้น เพราะในอนาคตก็จะเป็นผู้นำที่ดีมีความสามารถเป็นที่ยอมรับต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.3 ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า อาสาสมัครที่มีความพึงพอใจในการทำงานมากมีความสามารถในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกพอใจของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองที่สามารถให้ความรู้และคำแนะนำในเรื่องของวิชาการและการทดลองทางวิทยาศาสตร์ให้แก่ผู้สนใจและผู้เข้าชมได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ถ้าบุคคลคิดที่จะรักและชอบที่จะทำสิ่งใดแล้วบุคคลนั้นจะทำงานได้ดี และมักจะพอใจในการทำงานสูงกับความมั่นคงในงาน และสวัสดิการที่ตนเองได้รับ และก็จะพัฒนาตนเอง จนทำให้อาสาสมัครมีความสามารถในการทำงานมากได้

1.4 สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติ

อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า อาสาสมัครที่มีสัมพันธภาพดีกับสมาชิกในครอบครัว มีความสามารถในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัวเป็นการปฏิบัติตนของอาสาสมัครต่อสมาชิกในครอบครัว และการปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่ออาสาสมัครรวมถึงการสนับสนุนของครอบครัวต่อการทำงานของอาสาสมัคร เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนี้ การปฏิบัติตนของอาสาสมัครต่อสมาชิกในครอบครัวได้แก่การดูแลเอาใจใส่ต่อสมาชิกในครอบครัว ให้การช่วยเหลือในด้านต่างๆ การพูดคุยและแก้ไขปัญหาต่างๆ ของครอบครัว และการปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่ออาสาสมัคร ได้แก่ การเอาใจใส่ดูแลและให้คำปรึกษาและคอยช่วยเหลือเมื่ออาสาสมัครมีปัญหาในด้านการงานและเรื่องส่วนตัวรวมถึงการให้การสนับสนุนในการทำงาน ดังนั้น เมื่ออาสาสมัครมีปัญหาต่างๆ ในการทำงาน สมาชิกในครอบครัวก็ให้คำปรึกษาและให้กำลังใจแก่อาสาสมัคร จนทำให้อาสาสมัครมีความสามารถในการทำงานมากได้

1.5 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01แสดงว่าอาสาสมัครที่ได้รับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี มีความสามารถในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานของอาสาสมัครประสบความสำเร็จ ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสถานที่ทำงานและ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ดังนี้ 2 ด้านสถานที่ทำงาน ได้แก่ การสร้าง การจัดหา การปรับปรุงซ่อมแซม และการรู้จักใช้อาคารสถานที่ให้ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด สนองความต้องการของอาสาสมัครทุกคนในองค์กร และด้านวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติที่ใช้อำนวยความสะดวกและมีเพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนอาสาสมัครมีความทันสมัยและมีคุณภาพ รวมถึงห้องพักของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ วัสดุและอุปกรณ์ที่จัดแสดงนิทรรศการ เครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องถ่ายเอกสารกระดาษต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้อาสาสมัครสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ จนทำให้อาสาสมัครมีความสามารถในการทำงานมากได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หัตยา มัทยาท (2541:93-97) ที่ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานและปัจจัยทางจิตใจ ที่เกี่ยวข้องกับความเหน็ดเหนื่อยของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพประจำที่ได้รับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี ส่งผลให้พยาบาลทำงานได้ดีขึ้น

1.6 สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่าอาสาสมัครที่มีสัมพันธภาพ กับผู้บังคับบัญชาดี มีความสามารถในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชาเป็นการปฏิบัติตนของอาสาสมัครต่อผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่ออาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติทั้งภายในและภายนอกที่ทำงานเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนี้ การปฏิบัติตนของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การให้ความเคารพ เชื่อฟัง ให้เกียรติผู้บังคับบัญชา โดยแสดงกิริยา วาจาและใจด้วยความเคารพ ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชา ต่ออาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ได้แก่ การให้ความเอาใจใส่ต่ออาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ โดยการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำกับอาสาสมัคร ให้การสนับสนุน การให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เมื่ออาสาสมัครมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำกับอาสาสมัครจนสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดีทุกครั้ง จนทำให้อาสาสมัครมีความสามารถในการทำงานมากได้ ดังที่ พรณี ชูทัย เจนจิต (2532:261) กล่าวว่าถ้าผู้บังคับบัญชามีความเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะส่งผลให้พนักงานประสบผลสำเร็จในการทำงานได้เป็นอย่างดี

1.7 สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01แสดงว่าอาสาสมัครที่มีสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสามารถในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติกับ เพื่อนร่วมงานเป็นการปฏิบัติตนของอาสาสมัครและเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติต่อกันทั้งภายในและภายนอกที่ทำงาน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ได้แก่ การปรึกษาปัญหาในการทำงานเมื่ออาสาสมัครไม่สามารถที่จะอธิบายคำถามจากผู้เข้าชมได้รวมถึงการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาร่วมกัน ดังนั้น การที่เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือกัน มีการปรึกษาหารือในการทำงาน มีความเคารพซึ่งกันและกัน ก็จะส่งผลทำให้อาสาสมัครอยากทำงานและทำงานด้วยความสนุก เมื่ออาสาสมัครมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำกับอาสาสมัครจนสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดีทุกครั้ง จนทำให้อาสาสมัครมีความสามารถในการทำงานมากได้ ดังที่ ทศพร มณีศรีขำ (2538:20) กล่าวว่าความรู้สึกพึงพอใจในกันและกัน ช่วยให้การงานมีประสิทธิภาพ

1.8 สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่าอาสาสมัครที่มีสัมพันธภาพดีกับผู้เข้าชมภายในอาคาร มีความสามารถในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัคร กับผู้เข้าชมภายในพิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์แห่งชาติเป็นการปฏิบัติตนของอาสาสมัครต่อผู้เข้าชมภายในพิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์แห่งชาติและการปฏิบัติตนของผู้เข้าชมภายในพิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์แห่งชาติต่ออาสาสมัครเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและทำให้ผู้เข้าชมเกิดความพึงพอใจในระหว่างชมนิทรรศการ ดังนี้ การปฏิบัติตนของอาสาสมัครต่อผู้เข้าชมภายในพิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์แห่งชาติ ได้แก่การทักทายและยิ้มแย้มกับผู้เข้าชมและพูดคุยกับผู้เข้าชมด้วยความสุภาพ อาสาสมัครแนะนำผู้เข้าชมให้มีความเข้าใจในเรื่องการทดลองทางวิทยาศาสตร์และข้อมูลที่จัดแสดงในส่วนของการนิทรรศการต่างๆที่อยู่ภายในอาคารได้เป็นอย่างดี และการปฏิบัติตนของผู้เข้าชมภายในพิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์แห่งชาติต่ออาสาสมัครได้แก่การปฏิบัติตนตามคำแนะนำในการชมอาคารและข้อบังคับที่ทางพิพิธภัณฑสถานกำหนด รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่ทางพิพิธภัณฑสถานได้ให้ผู้เข้าชมได้ทดลองปฏิบัติและพูดคุยกับอาสาสมัครด้วยความสุภาพ ดังนั้น จึงทำให้ผู้เข้าชมภายในพิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์แห่งชาติมีความพึงพอใจในขณะที่เข้าชมภายในพิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์แห่งชาติ และเกิดความประทับใจอาสาสมัคร ทำให้อาสาสมัครเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน จนทำให้อาสาสมัครมีความสามารถในการทำงานมาก

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มี 1 ปัจจัย ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร : สำนักบริหาร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่าหน่วยงานที่สังกัดในองค์กรในส่วนของสำนักบริหาร มีความสามารถในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะหน่วยงานสำนักบริหารเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร และหน่วยงานนี้เป็นผู้บริหารในระดับสูงในการทำงานและมีอำนาจในการสั่งการกับอาสาสมัคร ดังนั้น เมื่ออาสาสมัครมีปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารในระดับสูงได้ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำกับอาสาสมัครจนสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดีทุกครั้ง จนทำให้อาสาสมัครมีความสามารถในการทำงานมากได้ ดังที่ชิลิต พูลศิลป์ (2546:46) กล่าวว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันและประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีผลทำให้ครุมีความพึงพอใจในการทำงานที่ต่างกัน

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑวิทยาสาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มี 4 ปัจจัยได้แก่ เพศ : อาสาสมัครชาย (X_1) เพศ : อาสาสมัครหญิง (X_2) หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร : สำนักธุรกิจและการตลาด (X_3) หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร : พิพิธภัณฑวิทยาสาสตร์ พิพิธภัณฑธรรมชาติวิทยา สำนักพัฒนาความตระหนักทางด้านวิทยาศาสตร์และพิพิธภัณฑเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5) อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 เพศ : อาสาสมัครชายไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑวิทยาสาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แสดงว่าอาสาสมัครชายบางคนมีความสามารถในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะเพศชายบางคน มีความอดทนไม่ย่อท้อ ตั้งใจทำงานแม้บางครั้งงานจะเป็นงานที่จุกจิกและมีความละเอียดและจะต้องมีการให้บริการอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้เขาสามารถที่จะทำงานในการให้บริการได้ดี จนทำให้อาสาสมัครชายมีความสามารถในการทำงานมากได้

อาสาสมัครชายบางคนมีความสามารถในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ เพศชายบางคนมีความอดทนน้อยและงานที่ทำอาจมีความละเอียดซึ่งบางครั้งเพศชายก็ไม่สามารถที่จะทำการให้บริการได้ และเพศชายบางคนอาจมีบุคลิกที่แข็งเกินไปไม่เหมาะกับการให้บริการ ไม่มีความสุขในการทำงาน จนทำให้อาสาสมัครมีความสามารถในการทำงานน้อยได้

3.2 เพศ : อาสาสมัครหญิงไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑวิทยาสาสตร์แห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แสดงว่าอาสาสมัครหญิงบางคนมีความสามารถในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะเพศหญิงบางคน มีธรรมชาติในการใช้ภาษาดีอยู่แล้ว มีความช่างพูด ช่างเจรจา มีความอ่อนหวาน เหมาะกับงานที่ต้องให้บริการทั้งวันและจะต้องคอยเดินประสานงานตามหน่วยต่าง ๆ ซึ่งสามารถทำได้อย่างดี จึงทำให้เขาสามารถที่จะทำงานในการให้บริการได้ดี นอกจากนี้อาสาสมัครหญิงบางคนมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง มีปัญหาในการทำงานน้อย และมีความละเอียดในการทำงาน จนทำให้อาสาสมัครหญิงมีความสามารถในการทำงานมากได้

อาสาสมัครหญิงบางคนมีความสามารถในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะอาสาสมัครหญิงบางคนมีความอดทนน้อยและงานบางอย่างเป็นงานที่ต้องออกแรงมากทำให้อาสาสมัครหญิงไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และการที่ต้องคอยเดินประสานงานตามหน่วยต่าง ๆ ทั้งวัน อาจเกิดความเหนื่อยล้า จึงทำให้อาสาสมัครหญิงมีความสามารถในการทำงานได้น้อยลง

3.3 หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร : สำนักธุรกิจและการตลาด ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แสดงว่าอาสาสมัครในหน่วยงานสำนักธุรกิจและการตลาดบางคนมีความสามารถในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ หน้าที่ความรับผิดชอบของอาสาสมัครในหน่วยงานสำนักธุรกิจและการตลาด ทำหน้าที่เกี่ยวกับธุรกิจและการตลาด ซึ่งต้องพบปะผู้คนต่าง ๆ มากมายเพื่อทำให้งานในความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ ประกอบกับความรู้ความสามารถของอาสาสมัครมีความเหมาะสม จึงทำให้ อาสาสมัครในหน่วยงานสำนักธุรกิจและการตลาดบางคนมีความสามารถในการทำงานมาก

อาสาสมัครในหน่วยงานสำนักธุรกิจและการตลาดบางคนมีความสามารถในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ แม้ว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของอาสาสมัครในหน่วยงานสำนักธุรกิจและการตลาด ทำหน้าที่เกี่ยวกับธุรกิจและการตลาด ซึ่งต้องพบปะผู้คนต่าง ๆ มากมายเพื่อทำให้งานในความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ แต่ความรู้ความสามารถของอาสาสมัครไม่เหมาะสมกับหน่วยงาน จึงทำให้ขาดความมั่นใจและส่งผลให้ความสามารถในการทำงานของพนักงานน้อยลงด้วย

3.4 หน่วยงานที่สังกัดในองค์กร : พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ พิพิธภัณฑสถานธรรมชาติวิทยา สำนักพัฒนาความตระหนักรู้ด้านวิทยาศาสตร์และพิพิธภัณฑสถานเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานีแสดงว่าอาสาสมัครบางคนในหน่วยงานพิพิธภัณฑสถานวิทยา พิพิธภัณฑสถานธรรมชาติวิทยา สำนักพัฒนาความตระหนักรู้ด้านวิทยาศาสตร์และพิพิธภัณฑสถานเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสามารถในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ หน้าที่ความรับผิดชอบของอาสาสมัครในหน่วยงานนี้มีความรู้ความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และพิพิธภัณฑสถานเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสามารถให้ความรู้และบริการแก่ผู้เข้าชมภายในพิพิธภัณฑสถานวิทยาแห่งชาติเป็นอย่างดี และผลิตผลิตภัณฑ์จากเทคโนโลยีสารสนเทศได้ ของอาสาสมัครมีความเหมาะสม จึงทำให้ อาสาสมัครในหน่วยงานนี้บางคนมีความสามารถในการทำงานมาก

อาสาสมัครในหน่วยงานพิพิธภัณฑสถานวิทยา พิพิธภัณฑสถานธรรมชาติวิทยา สำนักพัฒนาความตระหนักรู้ด้านวิทยาศาสตร์และพิพิธภัณฑสถานเทคโนโลยีสารสนเทศบางคนมีความสามารถในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะแม้ว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของอาสาสมัครในหน่วยงานนี้จะต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และพิพิธภัณฑสถานเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสามารถให้ความรู้และบริการแก่ผู้เข้าชมภายในพิพิธภัณฑสถานวิทยาแห่งชาติเป็นอย่างดี และผลิตผลิตภัณฑ์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ แต่อาสาสมัครในหน่วยงานนี้อาจไม่ชอบงานบริการ ไม่ชอบทำงานและประสานงานกับบุคคล ชอบทำงานกับอุปกรณ์ต่าง ๆ มากกว่า

เมื่อได้รับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ไม่เหมาะสมกับลักษณะนิสัยทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน ไม่ชอบอธิบายและคำตอบจากผู้เข้าชมได้ จึงทำให้ อาสาสมัครในหน่วยงานนี้บางคนมีความสามารถในการทำงานน้อย

4.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของ อาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อย่างน้อยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร (X_{13}) ความภาคภูมิใจในตนเอง (X_6) และบุคลิกภาพ (X_7) โดยปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 54.4 อธิบายผลได้ดังนี้

4.1 สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นลำดับแรก แสดงว่าอาสาสมัครที่มีสัมพันธภาพดีกับผู้เข้าชมภายในอาคาร ทำให้มีความสามารถในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัคร กับผู้เข้าชมภายในพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเป็นการปฏิบัติตนของอาสาสมัครต่อผู้เข้าชมภายในพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติและการปฏิบัติตนของผู้เข้าชมภายในพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติต่ออาสาสมัครเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและทำให้ผู้เข้าชมเกิดความพึงพอใจในระหว่างการชมนิทรรศการ ดังนี้ การปฏิบัติตนของอาสาสมัครต่อผู้เข้าชมภายในพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ได้แก่การทักทายและยิ้มแย้มกับผู้เข้าชมและพูดคุยกับผู้เข้าชมด้วยความสุภาพ อาสาสมัครแนะนำผู้เข้าชมให้มีความเข้าใจในเรื่องการทดลองทางวิทยาศาสตร์และข้อมูลที่จัดแสดงในส่วนของการนิทรรศการต่างๆที่อยู่ภายในอาคารได้เป็นอย่างดีและการปฏิบัติตนของผู้เข้าชมภายในพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติต่ออาสาสมัครได้แก่การปฏิบัติตนตามคำแนะนำในการชมอาคารและข้อบังคับที่ทางพิพิธภัณฑสถานกำหนด รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่ทางพิพิธภัณฑสถานได้ให้ผู้เข้าชมได้ทดลองปฏิบัติและพูดคุยกับอาสาสมัครด้วยความสุภาพ ดังนั้น จึงทำให้ผู้เข้าชมภายในพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติมีความพึงพอใจในขณะที่เข้าชมภายในพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ และเกิดความประทับใจอาสาสมัคร ทำให้อาสาสมัครเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน จนทำให้อาสาสมัครมีความสามารถในการทำงานมาก

4.2 ความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อย่างน้อยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เป็นลำดับที่สอง แสดงว่าอาสาสมัครที่มีความภาคภูมิใจในตนเองมาก ทำให้มี

ความสามารถในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความรู้สึกของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติแต่ละคนที่มีต่อตนเอง โดยการประเมินตนเองจากการตรวจสอบการกระทำ และความเชื่อที่อาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติมีต่อความสามารถ ความสำเร็จ ความมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคมได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ดังนั้น เมื่ออาสาสมัครมีความชอบและเห็นว่าการที่ทำงานนั้นมีคุณค่าอาสาสมัครก็จะพัฒนางานและความสามารถของตนเองทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้เข้าชมองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติมากยิ่งขึ้นจนทำให้อาสาสมัครมีความสามารถในการทำงานมาก

4.3 บุคลิกภาพส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อย่างนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เป็นลำดับที่สาม ซึ่งเป็นลำดับสุดท้าย แสดงว่าอาสาสมัครที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ ทำให้มีความสามารถในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะอาสาสมัครที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความรักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว และไม่ชอบการรอคอย มีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นอย่างมาก มีความเร่งรีบอยู่ตลอดเวลาพยายามที่จะทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จจึงทำให้การทำงานในพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติเกิดการพัฒนาและสามารถที่จะทำงานแล้วรู้สึกสนุกกับงาน มีการปรับตัวเข้ากับงานทางด้านการให้บริการเป็นอย่างดี ดังที่ ฟรีดแมนและ โรสแมน (Friedman and Rosenman, 1974:164) ได้สรุปลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ ไว้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ชอบเร่งรีบชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย ๆ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ดังนั้น อาสาสมัครในองค์กรที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ ซึ่งรักความก้าวหน้าในการทำงาน พยายามทำงานอย่างเต็มที่ก็จะเป็นผลดีต่อองค์กรและบุคคลนั้น จนทำให้อาสาสมัครมีความสามารถในการทำงานมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 เนื่องจากปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคารสามารถพยากรณ์ความสามารถในการทำงานได้ดีที่สุด ดังนั้นองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จึงต้องให้ความสำคัญในการที่จะต้องใส่ใจและให้บริการผู้เข้าชมมาเยี่ยมชม และควรจัดให้มีแบบสอบถามความคิดเห็นให้ผู้เข้าชมสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อติชมเพื่อที่จะทำให้อาสาสมัครและพนักงานภายในองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ได้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เพื่อที่จะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

1.2 ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงาน รองลงมาเป็นอันดับสอง ดังนั้น องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จึงต้องให้ความสำคัญและต้องชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและ ควรให้มีการพูดคุย และให้กำลังใจซึ่งกันและกันและควรจัดให้มีการสัมมนาและได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของงาน ให้บริการ ซึ่งอาสาสมัครได้รับผิดชอบว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ซึ่งจะทำให้อาสาสมัครเห็นคุณค่าของตนเอง

1.3 บุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานรองลงมาเป็นอันดับสาม ดังนั้น องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานีต้องให้ความสำคัญซึ่งบุคคลใดที่มีบุคลิกภาพที่ดีก็จะทำให้ผู้ที่มาใช้บริการมีความประทับใจ การมีบุคลิกภาพที่ดีควรที่จะมีการจัดให้อาสาสมัครได้จัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของอาสาสมัครอยู่ตลอดเวลาและมีการประเมินอยู่บ่อยๆ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร เช่น เชาวนปัญญาและเชาวน์อารมณ์ ทักษะคิดต่อการทำงานและ ความพึงพอใจในการใช้บริการของผู้เข้าชมที่มาใช้บริการในองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของพนักงานกลุ่มอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ เช่น พนักงานตามร้านค้าหรือหน่วยงานเอกชนในธุรกิจต่างๆ และพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมต่างๆ เป็นต้น

2.3 ควร พัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร ความภาคภูมิใจในตนเอง และบุคลิกภาพ โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่นการปรับพฤติกรรม และ กลุ่มสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อส่งผลให้มีการพัฒนาความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานีด้วย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2527, ตุลาคม-ธันวาคม). ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดของมาสโลว์.

วารสารครุศาสตร์. 2(3) : 37-39.

คำนึ่ง นกแก้ว. (2523). ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 3. วิทยานิพนธ์

ค.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถ่ายเอกสาร.

จรรยา เกษมศรีสังข์. (2537). วิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ. วิทยานิพนธ์

กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ่ายเอกสาร.

จินตนา บิลมาศ และคนอื่นๆ. (2529). รายงานการวิจัยคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน.

กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.

เฉลิมศรี สะมะโน. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการสื่อสารของอาสาสมัคร

สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอบางช้าง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

วิทยานิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

ชมพูนุท พงษ์ศิริ. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอ

ผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชลิต พูลศิลป์. (2527). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

ชาญธรรม เพชรรัตน์. (2548). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อปัญหาในการทำงานของพนักงาน

บริษัท ไพนูลย์ประกันภัย จำกัด เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม

(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ่ายเอกสาร.

ธงชัย สันติวงษ์. (2535). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช

ธารารัตน์ ชื่นทอง. (2542). การศึกษาปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีเผชิญ

ความเครียดของพนักงานระดับหัวหน้างาน ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน)

วิทยานิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- นุจรี ฉายีเนตร.(2538) ผลการฝึกทักษะการดำเนินชีวิตที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของคนพิการ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การศึกษาศาสนา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- นิรันดร์ เอื้อทวีทรัพย์. (2539). ตัวแปรทางจิตวิทยาบางประการที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิ่มนุช ปราสาททอง. (2541, มกราคม-กุมภาพันธ์). โกรธแล้วทำอะไร. *หมอออนไลน์*. 7(4): 23.
- นรากร กุญแจ. (2544). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทที่พีไอคอนกรีตจำกัด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). *ทัศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พีรพัฒนา.
- ประยงค์ มีผล.(2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัทใหม่ทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ผอเบียร วงศ์ภักดี.(2536) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). *สุขภาพจิตเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตการพิมพ์
- พเยาว์ ผลภาค .(2539). บทบาทของบิดา บทบาทของมารดา การปรับตัวกับเพื่อนกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของวัยรุ่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภาวีนี นาวาพานิจ.(2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวลและปัจจัยทางชีวสังคมบางประการกับแนวโน้มการลาออกจากงาน ของ พยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ระจิตรแก้ว เล็กอุทัย.(2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมายเรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. *ข่าวสารการวิจัยศึกษา*. 38(3) : 8-11.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2525). *ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนาศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2516). *อภิธานศัพท์การบริหาร, รายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพิศ ไชยกิจ. (2536). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนราธิวาส*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัฒนา เตชาติวงศ์ ณ อยุธยา. (2526). *จิตวิทยาของสตรี*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- สุมาลี สุวรรณภักดี. (2541). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุระ หีบโสด. (2540). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์.ค.ม. (อุตสาหกรรมการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2527). *มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เสนาะ ตีเขาว. (2544). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสาวภาคย์ ดีจาวา. (2528). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายของบริษัทเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อนุสรฯ สรรพอุดม. (2547) *ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (เอกการจ้ดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2533). *ตัวแปรพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อัษฎสิทธิ์ แจ่มเจริญ. (2530). *จิตวิทยาธุรกิจ (ชุดการสอนประกอบการบรรยาย)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
และทำปกเจริญผล

Harell Thomus W. (1964). *Industrial Psychology*. Oxford: IBM Publishing Company.

Coopersmith, S. (1984). *The Anteced of Self-Esteem*. Paolo Alto, California :Consulting
Psychological Press, Inc.

Cronbach, Lee Joseph. (1970). *Eddentials of Psychological Testing*. 3rd ec. New York :
Harper & Row.

Fenigstein, A. Scheier, M.F. and Buss, A.H. (1975, December). Public and Private Self-
Consciousness Assessment and Theory. *Journal of Consulting and Clinical
Psychology*. 43(4):522-527

Feldman, D.H. (1984). *Variable of Teacher*. Stress: Symptoms Cause and Stress.
Management Twchniques. Texas : East State University.

Friedman, M. and R.H. Roseman. (1974). *Behavior Pattern and Coronary Angiographic
Finding*. *Journal of the American Medical Association*. 240-164.

Harell, Thomus W. (1964). *Industrial Psychology*. Oxford: IBM Publishing Company.

Kerlinger, f, N, . and Pedhazur, E, J, (1973) . *Multiple Regression in Behavioral
Research* . New York : Holt , Rinehart , and Winson.

Locke , Edwin A . (1976) . *The nature and Causes of Job Satisfaction , Handbook of
Industrial and Organizational Psychology*. Chicago : Ran McNally.

Miltion , Charirs R . (1981) . *Human Behavior in Organization* . Englewood Cliffs ,
New Jersey : Prentica – Hall Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑ
วิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

แบบสอบถามชุดนี้มีจุดหมายเพื่อรวบรวมข้อมูล ในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถ
ในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑวิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัด
ปทุมธานี การตอบแบบสอบถามนี้จึงเป็นไปตามความรู้สึกนึกคิดของผู้ตอบ โดยแท้จริงโดยไม่มีข้อ
ใดถูกหรือผิด ข้อมูลที่ได้รับจะสรุปออกมาในภาพรวม เพื่อให้มองเห็นภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความสามารถในการทำงานของอาสาสมัคร องค์การพิพิธภัณฑวิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอ
คลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ดังนั้นจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริง
มากที่สุด แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 10 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 4 แบบสอบถาม ความพึงพอใจในการทำงาน
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครผู้เข้าชมภายในอาคาร
- ตอนที่ 10 แบบสอบถามความสามารถในการทำงาน

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เพื่อประกอบการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อผู้ตอบ
แบบสอบถามแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สุขุม จุสนิท

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของอาสาสมัครองค์การ
พิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แบ่งออกเป็น 10 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 4 แบบสอบถาม ความพึงพอใจในการทำงาน
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครผู้เข้าชมภายในอาคาร
- ตอนที่ 10 แบบสอบถามความสามารถในการทำงาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับลักษณะของท่านตามความจริง
ในปัจจุบัน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. หน่วยงานที่รับผิดชอบในองค์กร

☐ หน่วยงาน สำนักธุรกิจและการตลาด

☐ หน่วยงานสำนักบริหาร

☐ หน่วยงานพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์ พิพิธภัณฑิตรมชาติ สำนักพัฒนา
ความตระหนักทางด้านวิทยาศาสตร์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใดช่องว่างให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ท่านได้รับการยอมรับในการทำงาน					
2	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำใครก็สามารถทำได้					
3	ท่านจะประกอบอาชีพนี้ แม้มีโอกาสประกอบอาชีพอื่นก็ตาม					
4	ท่านมั่นใจในความสามารถของการทำงานของตนเอง					
5	ท่านคิดว่าได้รับการยอมรับในความสามารถจากทุกคน					
6	ท่านคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่า					
7	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน					
8	ท่านคิดว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
9	ท่านไม่มีความเชื่อมั่นในการทำงานของตนเอง					
10	ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ท่านดำเนินการ					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
11	ท่านคิดว่าตนเองมีประโยชน์ต่อผู้อื่น					
12	ท่านคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถในการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบวัดลักษณะที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใดช่องว่างหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	เมื่อท่านมีนัด ท่านไม่ชอบไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					
2	ท่านรู้สึกโมโห ถ้ามีคนมาขัดจังหวะในขณะที่ท่านไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้					
3	ท่านคิดว่าเวลาช่างผ่านไปรวดเร็ว จนไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้					
4	ท่านรู้สึกว่าเป็นการเสียเวลา ถ้าต้องรอเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					
5	ท่านรู้สึกไม่สบายใจ ถ้างานของท่านดำเนินไปอย่างล่าช้า					
6	ท่านเป็นคนที่เริ่มต้นทำอะไรแล้วต้องทำให้เสร็จ					
7	ท่านรู้สึกว่าต้องทำอะไรต่าง ๆ อย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					
8	ท่านรู้สึกว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจท่าน					
9	ท่านรู้สึกว่าท่านอยากทำกิจวัตรให้เสร็จโดยเร็วเท่าที่จะทำได้					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
10	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวเพื่อรอรับบริการ เช่น การเข้าคิวซื้ออาหาร					
11	ท่านไม่ชอบให้มีใคร หรืออะไรมาขัดจังหวะการทำงานของท่าน					
12	ท่านรู้สึกทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนทำงานอย่างขอไปที					
13	เพื่อน ส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนจริงจังกับการทำงาน					
14	ท่านเป็นคนไม่ยอมเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูดเพ้อเจ้อ					
15	ถ้าท่านต้องฟังคนที่พูดไม่รู้จบ ท่านจะรู้สึกทนไม่ได้					
16	ท่านชอบทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลา					
17	เมื่อท่านกำลังฟังคนพูดเรื่องไร้สาระ ท่านรู้สึกเบื่อและหาทางเลี้ยวออกมา					
18	ท่านเป็นคนที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็วว่องไว					
19	เมื่อท่านต้องทำสิ่งที่ซ้ำซากท่านรู้สึกหงุดหงิด					
20	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใดช่องว่างหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ท่านพอใจในตำแหน่งงานของท่านที่รับผิดชอบ					
2	ท่านพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
3	ท่านไม่มีความกังวลใจในการทำงานเพราะผู้เข้าชมการทดลองทางวิทยาศาสตร์ไม่เข้าใจคำอธิบายของท่าน					
4	ท่านไปทำงานทุกวัน โดยไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย เพราะท่านสามารถให้คำแนะนำทางวิชาการแก่ผู้เข้าชมได้เป็นอย่างดี					
5	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ต้องค้นคว้าหาความรู้เพื่อนำมาอธิบายแก่ผู้เข้าชม					
6	ท่านรู้สึกกังวลใจหากไม่สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้เข้าชมได้					
7	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่ไม่ค่อยมีความสำคัญ					
8	ท่านพอใจกับการซักถามของผู้เข้าชม					
9	ท่านไม่รู้สึกสนุกกับการทำงานเลย					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
10	ท่านพอใจเมื่อเพื่อนร่วมงานแนะนำท่านในการ ทำงานที่ผิดพลาด					
11	ท่านพอใจเมื่อผู้ชมให้คำแนะนำในการทำงานของ ท่าน					
12	ท่านไม่พอใจเมื่อเพื่อนร่วมงานแนะนำท่านในการ ทำงานที่ผิดพลาด					
13	ท่านไม่พอใจเมื่อผู้ชมให้คำแนะนำในการทำงาน ของท่าน					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใดช่องว่างหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	<u>การปฏิบัติตนของอาสาสมัครต่อสมาชิกในครอบครัว</u> ท่านไม่ให้ความสนใจเรื่องส่วนตัวของสมาชิกในครอบครัว					
2	ท่านแสดงความชื่นชมเมื่อสมาชิกในครอบครัวประสบความสำเร็จ					
3	ท่านขอบอกคำสั่งกับสมาชิกในครอบครัวให้ทำตามคำสั่งท่าน					
4	ท่านไม่ค่อยสนใจซักถามเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว					
5	ท่านแสดงความห่วงใยต่อสมาชิกในครอบครัวของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
6	ท่านให้ความสำคัญต่อสมาชิกในครอบครัวเท่าเทียมกัน					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	<u>การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่อ</u> <u>อาสาสมัคร</u>					
7	สมาชิกในครอบครัวให้ความเป็นกันเองกับท่านเสมอ					
8	สมาชิกในครอบครัวมักให้ความสนิทสนมกับท่าน					
9	สมาชิกในครอบครัวให้การช่วยเหลือ การทำงานของท่าน					
10	สมาชิกในครอบครัวให้การสนับสนุนในการทำงานของท่าน					
11	สมาชิกในครอบครัวให้ความห่วงใยและสนใจในสุขภาพของท่าน					
11	เมื่อมีปัญหาใด ๆ ในครอบครัว สมาชิกในครอบครัวมักขอคำแนะนำจากท่าน					
12	เมื่อท่านรู้สึกท้อแท้ ท่านมักได้รับกำลังใจจากสมาชิกในครอบครัวเสมอ					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใดช่องว่างหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	<u>สถานที่ทำงาน</u> ที่ทำงานของท่านมีโครงสร้างที่แข็งแรงเหมาะกับการเก็บเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์					
2	สถานที่ทำงานของท่านมีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับจำนวนอาสาสมัคร					
3	สถานที่ทำงานของท่านมีการปรับปรุงให้สะอาดเสมอ					
4	สถานที่ทำงานไม่ได้รับการซ่อมแซมให้สะดวกในการเข้าชม					
5	ห้องทำงานจัดไว้เป็นส่วนหนึ่งเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการให้ความรู้สำหรับผู้เข้าชม					
6	ห้องทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้เข้าชม					
7	สถานที่ทำงานจัดวางสิ่งของไว้สะดวกสำหรับอาสาสมัครที่ใช้ทดลองทางวิทยาศาสตร์แก่ผู้เข้าชม					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
8	สถานที่ทำงานคับแคบเกินไปสำหรับผู้เข้าชมที่จะ มาหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์					
9	<u>วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน</u> วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดนิทรรศการมีจำนวน เพียงพอกับจำนวนอาสาสมัคร					
10	หน่วยงานมีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ					
11	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้มีความทันสมัยเหมาะสมกับ เทคโนโลยีในปัจจุบัน					
12	วัสดุอุปกรณ์ได้รับการบำรุงรักษาให้มีสภาพพร้อม ใช้งานได้ตลอดเวลา					
13	อุปกรณ์ด้านคอมพิวเตอร์มีจำนวนน้อยเมื่อเทียบ กับจำนวนอาสาสมัคร					
14	อุปกรณ์การทำงานในหน่วยงานชำรุดบ่อยทำให้ การทำงานล่าช้า					
15	หน่วยงานของท่านมีเครื่องถ่ายเอกสารเพียงพอ ต่อการใช้งาน					
16	หน่วยงานของท่านมีโทรศัพท์ใช้เพียงพอกับการ ติดต่อกัน					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใดช่องว่างหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	<u>การปฏิบัติตนของอาสาสมัครที่มีต่อผู้บังคับบัญชา</u> ท่านมีสัมมาคารวะต่อผู้บังคับบัญชา					
2	ท่านแสดงกิริยาที่เคารพต่อผู้บังคับบัญชา					
3	ท่านปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด					
4	ท่านรู้สึกหมดกำลังใจเมื่อผู้บังคับบัญชาดำเนิน					
5	ในขณะที่ท่านปฏิบัติงานท่านเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชาเสมอ					
6	ท่านทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา					
7	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ท่านทำงานได้ดีขึ้น					
8	ท่านรู้สึกหมดกำลังใจเมื่อผู้บังคับบัญชาดักเตือน					
9	ท่านให้เกียรติผู้บังคับบัญชาทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
10	ท่านไม่อยากคุยกับผู้บังคับบัญชาเพราะรู้สึกอึดอัด					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ อาสาสมัคร					
11	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ความรู้สึกท่าน					
12	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน					
13	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน					
14	ผู้บังคับบัญชาไม่เชื่อมั่นในตัวท่าน					
15	ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญของท่าน					
16	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นมิตรกับท่าน					
17	ผู้บังคับบัญชาไม่ไว้วางใจในตัวท่าน					
18	ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในตัวท่าน					
19	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อท่าน เกิดปัญหา					
20	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านเข้าพบและ พูดคุยได้ง่าย					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใดช่องว่างหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
2	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี					
3	เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้ท่าน					
4	เพื่อนร่วมงานมักจับกลุ่มนินทาท่าน					
5	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน					
6	เมื่อท่านเดือดร้อนเรื่องเงิน เพื่อนร่วมงานมักหาทางช่วยท่านเสมอ					
7	ท่านมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานบ่อยๆ					
10	เพื่อนร่วมงานของท่านชอบพูดจาเสียดสีท่านในขณะที่ท่านกำลังปฏิบัติงาน					
9	ท่านมีปัญหาในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน					
10	เพื่อนร่วมงานของท่านชอบพูดจาเสียดสีท่านในขณะที่ท่านกำลังปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
11	เพื่อนร่วมงานของท่านให้กำลังใจท่านในขณะที่ท่านกำลังปฏิบัติงาน					
12	เพื่อนร่วมงานของท่านมักซื้อของฝากมาให้ท่านเสมอ					

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายในอาคาร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับผู้เข้าชมภายใน

อาคารและสัมพันธภาพระหว่างผู้เข้าชมภายในอาคารกับอาสาสมัครเมื่อท่านอ่าน

ข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใดช่องว่างหนึ่งให้ตรงกับ

ข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	<u>การปฏิบัติตนของอาสาสมัครต่อผู้เข้าชมภายในอาคาร</u> ท่านเอาใจใส่ต่อผู้เข้าชมตลอดเวลา					
2	ท่านรับฟังข้อติชมของผู้เข้าชมภายในอาคารด้วยความกระตือรือร้นทุกครั้ง					
3	ท่านเอาใจใส่ต่อผู้เข้าชมทุกคนที่มาสอบถามข้อมูลแก่ท่าน					
4	ท่านมีความเป็นกันเองกับผู้เข้าชมภายในอาคาร					
5	ท่านมีความประหม่าในบางครั้งเมื่อมีการติดต่อสื่อสารกับผู้เข้าชม					
6	ท่านมักตอบคำถามที่ผู้เข้าชมภายในอาคารถามไม่ได้					
7	ท่านต้องการให้ผู้เข้าชมฟังท่านตลอดเวลาในขณะที่ท่านบรรยาย					
8	ท่านสามารถเข้าใจอธิบายให้ผู้เข้าชมต่างชาติได้ถึงแม้จะไม่มีความรู้ภาษาอังกฤษก็ตาม					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
9	<u>การปฏิบัติตนของผู้เข้าชมภายในอาคาร</u> <u>ที่มีต่ออาสาสมัคร</u> ผู้เข้าชมตั้งใจฟังคำอธิบายของท่าน					
10	ผู้เข้าชมซักถามท่านด้วยความสุภาพ					
11	ผู้เข้าชมยินดีร่วมมือในการแสดงโชว์ทาง วิทยาศาสตร์					
12	ในบางครั้งผู้เข้าชมจะเสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน					
13	ผู้เข้าชมปฏิบัติตามกฎระเบียบของการชม					

ตอนที่ 10 แบบสอบถามความสามารถในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความสามารถในการทำงาน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใดช่องว่างช่องหนึ่งให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ท่านสามารถทำการทดลองทางวิทยาศาสตร์ให้แก่ผู้เข้าชมได้เป็นอย่างดี					
2	ท่านสามารถประสานงานกับเจ้าหน้าที่ที่ประจำอยู่ในแต่ละฝ่ายภายในองค์การพิพิธภัณฑ์ได้เป็นอย่างดี					
3	ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เข้าชมภายในอาคารได้ถูกต้อง					
4	ท่านไม่สามารถที่จะพาผู้เข้าชมเดินชมภายในอาคารทุกอาคาร					
5	ท่านไม่สามารถทำการทดลองทางวิทยาศาสตร์ให้แก่ผู้เข้าชมได้เข้าใจ					
6	ถ้าท่านตอบคำถามผู้เข้าชมไม่ได้ท่านให้เพื่อนร่วมงานมาตอบคำถามแทนท่านเสมอ					
7	ท่านสามารถหาวิธีให้ข่าวสารทางด้านวิทยาศาสตร์แก่ผู้เข้าชมได้อย่างน่าสนใจ					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
8	ท่านไม่สามารถประสานงานกับเจ้าหน้าที่บาง หน่วยงานได้เพราะมีอาสาสมัครจำนวนมากเกินไป					
9	ท่านมั่นใจในการให้คำแนะนำทางด้าน วิทยาศาสตร์แก่ผู้เข้าชม					
10	ท่านไม่กล้าทดลองทางวิทยาศาสตร์บางเรื่องให้ผู้ เข้าชมได้					
11	ท่านสามารถให้ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์แก่ผู้ เข้าชมได้เข้าใจมากขึ้น					
12	ท่านขาดความมั่นใจ ในการให้ผู้เข้าชมเข้ามามี ส่วนร่วมในการทดลองทางวิทยาศาสตร์ร่วมกับ ท่าน					

ภาคผนวก ข

คุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 6 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	6.769
2.	2.376
3.	2.397
4.	6.769
5.	6.619
6.	7.729
7.	7.000
8.	7.729
9.	10.152
10.	7.000
11.	2.139
12.	10.153

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9533

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของบุคลิกภาพ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	2.993
2.	4.965
3.	2.118
4.	5.338
5.	2.118
6.	3.121
7.	3.000
8.	3.742
9.	3.742
10.	4.583
11.	-2.582
12.	2.714
13.	2.553
14.	5.000
15.	6.148
16.	4.438
17.	4.160
18.	3.162
19.	4.793
20.	4.660

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9231

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	5.017
2.	3.688
3.	5.376
4.	3.532
5.	11.282
6.	2.701
7.	8.050
8.	2.729
9.	4.793
10.	2.256
11.	3.121
12.	6.052
13.	10.153

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9435

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับสมาชิกในครอบครัว

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	4.432
2.	10.583
3.	2.688
4.	4.710
5.	6.333
6.	9.354
7.	12.979
8.	10.319
9.	9.379
10.	10.583
11.	8.104
12.	5.700
13.	12.689

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9744

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	3.325
2.	2.523
3.	3.742
4.	2.662
5.	3.837
6.	6.778
7.	5.856
8.	2.505
9.	8.104
10.	7.000
11.	8.584
12.	5.463
13.	5.584
14.	3.556
15.	3.532
16.	3.052

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9524

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) สัมพันธภาพระหว่างอาสาสมัครกับ
ผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	8.275
2.	6.177
3.	6.763
4.	2.411
5.	4.937
6.	7.729
7.	9.379
8.	6.708
9.	15.000
10.	9.674
11.	4.366
12.	5.966
13.	6.788
14.	6.242
15.	4.541

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9807

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง
อาสาสมัครกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	6.177
2.	7.483
3.	9.354
4.	6.859
5.	4.782
6.	3.188
7.	4.255
8.	9.744
9.	8.104
10.	9.979
11.	6.708
12.	6.325

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9669

ตาราง 13 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง
อาสาสมัครผู้เข้าชมภายในอาคาร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	3.901
2.	5.584
3.	9.354
4.	15.000
5.	2.256
6.	2.494
7.	2.614
8.	3.334
9.	4.320
10.	2.909
11.	3.862
12.	5.150
13.	4.660

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9384

ตาราง 14 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความสามารถในการทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	3.600
2.	5.461
3.	5.020
4.	3.870
5.	9.000
6.	3.035
7.	7.000
8.	9.000
9.	6.763
10.	9.029
11.	7.891
12.	6.333

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9606

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – ชื่อสกุล	นาย สุขุม จุสนิธ
วันเดือนปีเกิด	29 กุมภาพันธ์ 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดปทุมธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	66/1 หมู่ที่ 3 ต.หนองสามวัง อ.หนองเสือ จ.ปทุมธานี โทรศัพท์ 02-904-0544, 081-253-4924
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2533	ประถมศึกษา จาก โรงเรียนคลองสิบสามผิวดรีราชบำรุง
พ.ศ. 2536	มัธยมศึกษาตอนต้น จาก โรงเรียนโรงเรียนปิยชาติพัฒนา
พ.ศ. 2539	มัธยมปลาย จาก โรงเรียนบ้านนายนายกพิทยากร
พ.ศ. 2541	ปริญญาตรี วทบ.ชีววิทยาประยุกต์ จาก สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2549	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร