

ค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สารนิพนธ์
ของ
นิชกานต์ เสาวรัตน์ชัย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว
มีนาคม 2553

คำนิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สารนิพนธ์
ของ
นิชกานต์ เสาวรัตน์ชัย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว
มีนาคม 2553
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ
ของ
นิชกานต์ เสาวรัตน์ชัย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว
มีนาคม 2553

นิชกานต์ เสาวรัตน์ชัย. (2553). *ค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : ภัณฑิลาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2) เปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามตัวแปร เพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทิศทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีค่านิยมในการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้พบว่า

2.1 เพศ : พบว่าบุคลากรหญิงมีค่านิยมในการทำงานโดยรวมสูงกว่าบุคลากรชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรหญิงมีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าบุคลากรชายในด้านไม่เลือกปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านทำในสิ่งที่ถูกต้องด้านชื่อเสียงและมีความรับผิดชอบ และด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ประเภทบุคลากร : พบว่าบุคลากรทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่านิยมในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 วุฒิการศึกษา : พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิมหาวิทยาลัยต่างกันมีค่านิยมในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีวุฒิมหาวิทยาลัยสูงกว่า มีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิมหาวิทยาลัยต่ำกว่า

ในด้านข้อสัต์ย์และมีความรับผิดชอบ ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ ด้านไม่เลือกปฏิบัติ และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ส่วนด้านทำในสิ่งที่ถูกต้องไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน : พบว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันมีค่านิยมในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 รายได้ : พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีค่านิยมในการทำงานโดยรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านไม่เลือกปฏิบัติ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านทำในสิ่งที่ถูกต้องด้านข้อสัต์ย์และมีความรับผิดชอบ ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

THE WORK VALUES OF STAFF AT THE OFFICE OF THE PRESIDENT
SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

AN ABSTRACT
BY
NITCHAKAN SAOWARATCHAI

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Guidance and Counseling Psychology
at Srinakharinwirot University

March 2010

Nitchakan Saowaratchai. (2010). *The Work Values of Staff at The Office of The President Srinakharinwirot University*. Master's Project. M.Ed. (Guidance and Counseling Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Asst. Prof. Dr. Nanthana Wong-In.

The purpose of this study were: 1) To study the work values of staff at the office of the president srinakharinwirot university; and 2) To study compared the level of the work values of the staff in the variable of sex, personnel type, educated level, working experience, and salary. The population were 346 staff at the office of the President Srinakharinwirot University. The research instrument was the work valuable questionnair. The data were analyzed by percentage, means, standard deviation and One-Way Analysis of Variance and Scheffe' produce.

The results of this research were as the follows:

1. The work values of staff at the office of the President Srinakharinwirot University as a whole and in each aspect were in high level.

2. The comparing of the work values of staff at the office of the President Srinakharinwirot University in the variable of sex, personnel type, educated level, working experience, and salary were found as follows:

2.1 Sex: The female had the work values as a whole higher than male, significantly at .05. When considered in each aspect found that the female had the work values in the aspect of equality higher than male, significantly at .05; and in the aspect of achievement significantly at .01. While in the aspect of doing the right thing, the honesty and the responsibility, and the openness – accountability were non significant differences.

2.2 Personnel Type: Any type, government service, employee, or university staff had non significant differences in work values.

2.3 Educated level: The staff whose differentiated educated level were significant differences in work values at .01. While considered in each aspect, found that the staff with higher educated level had the work values significantly higher than staff with lower educated level in the aspect of honesty and the responsibility, openness – accountability, equality, and achievement at .01. There was a non significant differences in the aspect of doing the right thing.

2.4 Working Experience: The staff whose differentiated working experiences were non significant differences in work values as a whole and in each aspect, except in the aspect of achievement was significant differences at .05.

2.5 Salary: The staff whose differentiated salary had significant differences in work values as a whole at .05. When considered in each aspect found that there were significant differences in the aspect of equality, honesty and responsibility, and openness – accountability at .01. While there was non significant differences in the aspect of doing the right thing, honesty and responsibility, and openness – accountability.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบ ได้พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่อง คำนิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของ นิชกานต์ เสาวรัตน์ชัย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรจิตวิทยาการแนะแนว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร มณีศรีขำ)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สุริรักษา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.2553

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทนา วงษ์อินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ในที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ชวลิต รวยอายุจิน อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง และอาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สุรักษา และอาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี กรรมการสอบสารนิพนธ์ รวมทั้งคณาจารย์ในภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงในสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่สนับสนุนทุนการศึกษา และบุคลากรสำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยในการทดลองเครื่องมืองานวิจัย รวมทั้งบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณสมาชิกในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่คอยช่วยเหลือห่วงใย และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ท้ายสุดนี้ คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณ บิดามารดา ครู อาจารย์ ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย และขอยกคุณความดีนี้ให้กับผู้มีพระคุณ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่าน

นิชกานต์ เสาวรัตน์ชัย

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมุติฐานในการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม.....	7
ความหมายของค่านิยม.....	7
ความสำคัญของค่านิยม.....	9
แหล่งที่มาของค่านิยม.....	11
บทบาทของค่านิยม.....	13
แนวคิด และทฤษฎีของค่านิยม.....	15
การวัดค่านิยม.....	22
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร.....	24
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย	38
การกำหนดแหล่งข้อมูล.....	38
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์.....	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	59
การกำหนดแหล่งข้อมูล.....	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
อภิปรายผล.....	61
ข้อเสนอแนะ.....	65
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก.....	70
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	84

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนและค่าร้อยละของแหล่งข้อมูล จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา.....	44
2	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้าน.....	45
3	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ.....	46
4	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	46
5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	47
6	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	47
7	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมในการทำงาน ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามรายได้.....	48
8	การเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ.....	49
9	ผลการเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	50
10	การเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	51
11	การทดสอบรายคู่ ค่านิยมในการทำงานของบุคลากร ด้านชื่อเสียงและ มีความรับผิดชอบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	52

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 การทดสอบรายคู่ ค่านิยมในการทำงานของบุคลากร ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	52
13 การทดสอบรายคู่ ค่านิยมในการทำงานของบุคลากร ด้านไม่เลือกปฏิบัติ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	53
14 การทดสอบรายคู่ ค่านิยมในการทำงานของบุคลากร ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	53
15 การเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	54
16 การทดสอบรายคู่ ค่านิยมในการทำงานของบุคลากร ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	55
17 การเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามรายได้.....	56
18 การทดสอบรายคู่ ค่านิยมในการทำงานของบุคลากร ด้านไม่เลือกปฏิบัติ จำแนกตามรายได้.....	57
19 การทดสอบรายคู่ ค่านิยมในการทำงานของบุคลากร ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำแนกตามรายได้.....	57

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบในการวิจัย.....	6
2 อิทธิพลของค่านิยมต่อพฤติกรรมมนุษย์.....	14
3 แสดงรูปแบบพฤติกรรมด้านติดพิสัยตามทฤษฎีของแคธวอลและคณะ.....	22

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ค่านิยมมีส่วนสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรม การแสดงออก และการปฏิบัติหน้าที่ของมนุษย์ ค่านิยมของข้าราชการจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องให้ความสำคัญ เพราะข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเฉพาะการปฏิรูประบบราชการ การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ตลอดจนการบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งรวมทั้งข้าราชการไม่อาจประสบความสำเร็จที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน หรือส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากข้าราชการมีค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ เช่น มีค่านิยมของการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ มีค่านิยมที่ยึดถือระบบพวกพ้องในทางมิชอบ หรือมีค่านิยมที่ต้องการเป็นเจ้าคนนายคน ตรงกันข้าม หากข้าราชการมีค่านิยมที่ดีที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เป็นต้นว่า ค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต ค่านิยมในระบบคุณธรรม และค่านิยมในหลักประชาธิปไตย ค่านิยมดังกล่าวนี้จะมีส่วนช่วยป้องกันเหตุการณ์และพฤติกรรมที่อาจเป็นภัย และยังมีส่วนช่วยรักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ชำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธา ความเชื่อถือยกย่อง (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2547 : 1) ดังคำกล่าวของ เดวิส และ อออสกา Davis and Aroska. (1991 : 19) ที่ว่าค่านิยมเป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกกระทำการใดๆ ในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล

การพัฒนาคุณภาพและค่านิยมของคนให้มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเหตุที่ค่านิยมของสังคมจะเป็นวิถีของการจัดรูปแบบความประพฤติของสังคม สังคมจะดีได้จึงต้องมีค่านิยมที่ดี แต่เหตุใดจึงต้องสร้างค่านิยมขึ้นใหม่ โดยข้อเท็จจริงแล้วค่านิยมของสังคมไทยที่มีอยู่เดิมที่เป็นค่านิยมที่มีคุณค่าสมควรยกย่องยึดถือและธำรงรักษาไว้ก็มีอยู่มาก เช่น ความกตัญญูรู้คุณ การตอบแทนบุญคุณ การอ่อนอ่อน นอบน้อมถ่อมตน การมีความจงรักภักดี รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ฯลฯ แต่ก็มีค่านิยมหลายประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น การเชื่อว่าผู้อาวุโสย่อมเป็นคนดีเสมอ มีความสามารถ ทำอะไรย่อมถูกต้องหรือการให้คุณค่าความร่ำรวยมากกว่าการยอมรับนับถือในความดีงามของบุคคล ค่านิยมในความเป็นอยู่แบบฟุ้งเฟ้อที่เรียกว่า รสนิยมสูงรายได้น้อย การให้ของขวัญราคาแพง เน้นวัตถุนิยม เป็นต้น ซึ่งค่านิยมแบบเดิมบางประการนี้อาจจะไม่เหมาะสมกับการทำงานในยุคปัจจุบัน ภายใต้สภาวะวิกฤติที่รัฐจำเป็นต้องมีการปฏิรูปในหลายๆ ด้าน ทั้งระบบบริหาร วิธีการทำงาน ระบบงบประมาณ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทัศนคติและค่านิยมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสังคมจะอยู่ได้ เพราะมีโครงสร้างทางสังคมดี โครงสร้างทางสังคมเป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ โดยอาศัยวัฒนธรรมเป็นกรอบและเครื่องยึดเหนี่ยว ดังแนวคิดของ สาโรช บัวศรี (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 : 127 ; อ้างอิงจากสาโรช บัวศรี. 2524) ได้กล่าวว่าค่านิยมเป็นสภาพหรือการกระทำ

บางประการที่เราเชื่อหรือนิยามว่าควรกระทำหรือปฏิบัติ เพื่อจะได้บรรลุถึงความมุ่งหมายของสังคมหรือตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับ สุพัตรา สุภาพ (2536 : 22) ที่กล่าวว่า ค่านิยมเป็นสิ่งที่กลุ่มสังคมหนึ่งๆ เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีค่าควรแก่การกระทำ นายกย่อง หรือเห็นว่าถูกต้อง ค่านิยมจึงเปรียบเสมือนหางเสือที่นำเรือไปในทิศทางที่สังคมต้องการ

ระบบราชการใหม่ตามแผนการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ เน้นการเป็นระบบราชการที่มีสมรรถนะสูง มีคุณภาพและคุณธรรม มีประสิทธิผลเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติและค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกับระบบราชการแนวใหม่ โดยมีวัฒนธรรมการทำงานใหม่ที่เน้นความสามารถและผลงาน เน้นความสุจริต ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ มีความกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งถือเป็นค่านิยมใหม่ที่สร้างสรรค์ เหมาะกับสถานการณ์ในขณะนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จึงได้กำหนดค่านิยมสร้างสรรค์ขึ้น ดังนี้ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดเป็นหลักในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 9 - 10) สอดคล้องกับคำกล่าวของ จิระภา รัตนวิบูลย์ (2542 : 36 - 37) ที่ว่าค่านิยมกำหนดสิ่งที่มีคุณประโยชน์เพื่อให้ข้าราชการใช้เป็นหลักยึดในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทและการบริหารแบบใหม่อันจะก่อให้เกิดผลเป็นคุณค่าใหม่ของข้าราชการ คือ การเป็นข้าราชการที่ดีและมีคุณค่า อนึ่งเมื่อพูดถึงค่านิยมย่อมหมายถึงค่านิยมที่ดีเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ดิน ปรัชญพฤกษ์ (2548 : 7) ที่ว่าค่านิยมสร้างสรรค์ คือ ค่านิยมที่ดี มีประโยชน์ต่อสังคมที่ได้รับการถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง และยังหมายถึงค่านิยมใหม่ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน และเข้ามาแทนที่ค่านิยมเก่าที่ไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งของรัฐ มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาระดับปริญญาตรี ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นบุคลากรสำนักงานอธิการบดี จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้การกิจของมหาวิทยาลัยบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังวิสัยทัศน์ที่ว่า สำนักงานอธิการบดี มีระบบการบริหารจัดการที่คล่องตัว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ (รายงานการประเมินตนเอง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2550 : 3)

แนวทางในการบริหารงานของสำนักงานอธิการบดี ได้แก่การกำหนดคุณภาพของงานบริการไว้ในกระบวนการต่างๆ เช่น การนำและการกำกับดูแล โดยการวางแผนให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรและภารกิจของหน่วยงาน การเสริมสร้างพื้นฐานองค์กร ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมของบุคลากรในด้านต่างๆ งบประมาณ เครื่องมือ และสถานที่สำหรับสนับสนุนการดำเนินงาน โดยการจัดระบบงานที่คล่องตัวมีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ การบริการด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน การสนับสนุนการบริหาร โดยการกำหนดข้อตกลงในการบริการที่มุ่งเน้น

ปรับปรุงให้บริการแบบครบวงจร ณ จุดเดียว (One stop service) เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ และกำหนดให้หน่วยงานจัดระบบให้มีการปฏิบัติงานแทนกันได้ทุกระดับ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการและให้งานเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทั้งนี้ การตรวจติดตามตรวจวัด และวิเคราะห์กระบวนการต่างๆ จะคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบบริหารคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการใหม่ตามแผนการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ สำนักงานอธิการบดีได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคลากรตามลักษณะเชิงพฤติกรรม (Competency) สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ การบริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) จริยธรรม (Integrity) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ ได้แก่ ความถูกต้องของงาน (Concern for Order) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีประกอบด้วย เพศชายและเพศหญิง มีทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี รวมทั้งมีประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรและองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค่านิยมในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์และ มีความรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยได้กำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5 ด้าน ได้แก่ ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5 ด้าน ตามตัวแปร เพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งนี้ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลเบื้องต้นเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาบุคลากรให้มีค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอบเขตของการวิจัย

1. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 346 คน เป็นข้าราชการ 117 คน ลูกจ้างประจำ 75 คน พนักงานมหาวิทยาลัย 154 คน

2. ตัวแปรในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ จำแนกเป็น สถานภาพของบุคลากร ได้แก่

2.1.1 เพศ

2.1.1.1 เพศชาย

2.1.1.2 เพศหญิง

2.1.2 ประเภทบุคลากร ได้แก่

2.1.2.1 ข้าราชการ

2.1.2.2 ลูกจ้างประจำ

2.1.2.3 พนักงานมหาวิทยาลัย

2.1.3 วุฒิการศึกษา

2.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.3.2 ปริญญาตรี

2.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1.4.1 ต่ำกว่า 5 ปี

2.1.4.2 5 - 10 ปี

2.1.4.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2.1.5 รายได้

2.1.5.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท

2.1.5.2 10,001 - 15,000 บาท

2.1.5.3 มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5 ด้าน ได้แก่ ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายถึง แนวทางในการทำงานที่มีคุณค่าและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง การปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เสียสละ ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง แจ่มเหตุหรือร้องเรียนเมื่อพบเห็นการกระทำผิด เสียสละและเวลาให้แก่งาน ปฏิบัติงานตามหลักวิชา ตามหลักการ และจรรยาบรรณ มีความอดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ที่เย้ายวน

1.2 ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีความตรงต่อเวลา ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข

1.3 โปร่งใสตรวจสอบได้ หมายถึง วิธีการทำงานที่มีความชัดเจน โปร่งใส สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ และพร้อมเปิดเผยข้อมูลอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมาย ได้แก่ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน เก็บหลักฐานทุกอย่างไว้เพื่อตรวจสอบ ให้คำอธิบายแก่ผู้มาขอรับบริการกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติหรืออนุญาตตามคำขอได้

1.4 ไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง ให้บริการโดยเสมอภาค เป็นธรรม ได้แก่ ให้บริการเท่าเทียมกันและให้บริการตามลำดับ อำนาจความสะดวกแก่ผู้มารับบริการในมาตรฐานเดียวกัน ให้บริการด้วยความรวดเร็ว ด้วยความเต็มใจ

1.5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล งานแล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์ เกิดผลดีต่อหน่วยงานและส่วนรวม โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามกำหนด ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมาย ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบไม่ประมาท คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และมีการติดตามผล

2. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานประจำ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิง

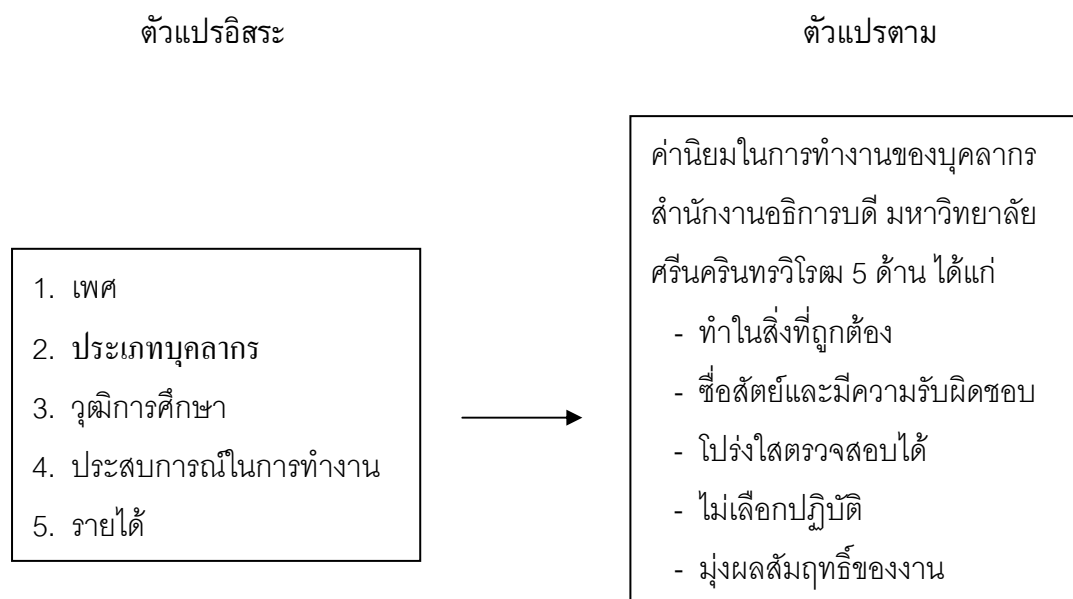
4. ประเภทบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย

5. วุฒិการศึกษ หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

6. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการรับราชการ และปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยจนถึงปีการศึกษา 2550

7. รายได้ หมายถึง จำนวนเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานในแต่ละเดือน

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

7. สมมติฐานในการวิจัย

ค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแตกต่างกันตาม เพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมข้อมูลสรุป เป็นสาระสำคัญ โดยลำดับเนื้อหาการนำเสนอ ดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม
 - 1.1 ความหมายของค่านิยม
 - 1.2 ความสำคัญของค่านิยม
 - 1.3 แหล่งที่มาของค่านิยม
 - 1.4 บทบาทของค่านิยม
 - 1.5 แนวคิดและทฤษฎีค่านิยม
 - 1.6 การวัดค่านิยม
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม

1.1 ความหมายของค่านิยม

ราชบัณฑิตยสถาน (2532 : 412) ได้กำหนดความหมายของค่านิยม ว่าหมายถึง สิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 22) ได้ให้ความหมายว่าค่านิยม คือ สิ่งในกลุ่มสังคมหนึ่งๆ เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีค่าควรแก่การกระทำ นายกย่อง หรือเห็นว่าถูกต้อง ค่านิยมจึงเปรียบเสมือนหางเสือที่นำเรือไปในทิศทางที่สังคมต้องการ

สมยศ แม่นแย้ม (2540 : 10) ได้ให้ความหมายว่าค่านิยม คือ อะไรก็ตามที่ทำให้ควรมีคุณค่าหรือความนับถือแก่ชีวิต อะไรก็ตามซึ่งทำให้ความงาม ความหวาน อาจเรียกว่าเป็นค่านิยม ความซื่อสัตย์ ความเชื่อฟัง การให้อภัย ความรู้สึกหรือคุณธรรม ความอดทน จากผลของสิ่งเหล่านี้ ทำให้เกิดความกลมกลืน

อรุณ รักธรรม (2540 : 113) กล่าวว่าโดยทั่วไปค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลพอใจหรือเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า แล้วยอมรับไว้เป็นความเชื่อหรือ ความรู้สึกนึกคิด เป็นแนวปฏิบัติของตนเอง ค่านิยมนี้จะฝังตัวอยู่ในตัวบุคคลในรูปของความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดตลอดไปจนกว่าเจ้าตัวจะพบกับค่านิยมใหม่ที่ตนพอใจกว่า และยอมรับไว้เป็นความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดของตนเอง

จิระภา รัตนวิบูลย์ (2542 : 36 - 37)) ได้ให้ความหมายว่าค่านิยมมาจากคำ 2 คำ คือ คำ และ นิยม และให้ความหมายค่านิยมไว้ว่า หมายถึง การกำหนดสิ่งที่มีคุณประโยชน์เพื่อให้ข้าราชการใช้เป็นหลักยึดในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทและการบริหารแบบใหม่ อันจะก่อให้เกิดผลเป็นคุณค่าใหม่ของข้าราชการ คือ การเป็นข้าราชการที่ดีและมีคุณค่า

วุดรัพ (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 : 126 ; อ้างอิงจาก Woodruff. 1952) ให้ความหมายของค่านิยมว่า เป็นสิ่งที่บุคคลหรือสมาชิกในสังคมยึดถือและยอมรับว่าเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีความสำคัญสำหรับตน ยอมรับเอามาเป็นเป้าหมายมาตรฐานและอุดมคติในชีวิตตน

โรคีส (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 : 126 ; อ้างอิงจาก Rokeach. 1968) ให้นิยามค่านิยมว่า เป็นความเชื่อที่แต่ละบุคคลยึดถือว่าควรปฏิบัติอย่างไร สิ่งใดมีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่า เป็นมาตรฐานในการตัดสินว่าสิ่งใดดี สิ่งใดไม่ดี

พิภพ วังเงิน (2545 : 9) ได้ให้ความหมายว่าค่านิยม หมายถึง ความโน้มเอียง หรือแนวทางที่คนจะประพฤติตนไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่งที่ตัวเองได้พิจารณาไตร่ตรองแล้วว่าเป็นสิ่งที่ดีสำหรับตนหรือสังคมยอมรับนับถือ และปฏิบัติตามแนวคิดนั้นๆ อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยก็ช่วงระยะเวลาหนึ่ง ค่านิยมมีความหมายถึงแนวคิดเกี่ยวกับความดีงามในความประพฤติ โดยผ่านการพิจารณาอย่างรอบคอบถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากความประพฤตินั้นๆ แล้ว ถ้าเป็นเพียงเจตคติ ความเชื่อ ยังไม่อาจเรียกได้ว่าค่านิยม จนกว่าจะได้รับการพิจารณาถึงผลที่จะตามมาจากความประพฤติ หรือการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ และมีการปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอแล้ว ค่านิยมเป็นเสมือนเครื่องมือสำหรับตัดสินหรือกำหนดทิศทางแห่งความประพฤติเชิงจริยธรรมของคน

แรทส์ (ทิตนา แชมมณี 2546 : 24 - 25 ; อ้างอิงจาก Raths. 1966) ได้อธิบายว่า ค่านิยมเป็นสิ่งที่บุคคลเลือกยึดถือ เป็นหลักหรือแนวทางในการดำรงชีวิตของตน บุคคลที่ไม่มีค่านิยมในการดำรงชีวิต มักจะเป็นผู้ที่มีลักษณะโลเล ไม่แน่ใจ ตัดสินใจช้า หรือตัดสินใจไม่ได้ บางคนอาจมีลักษณะเฉื่อยชา เคว้งคว้าง ล่องลอย ทั้งนี้เพราะบุคคลนั้นขาดหลักและอุดมการณ์ในการตัดสินใจและการดำรงชีวิต ซึ่งจะต่างกับบุคคลที่มีค่านิยมที่ชัดเจนในการดำรงชีวิต บุคคลนั้นมักจะสามารรถคิดและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและเด็ดขาด มีความมั่นใจในตนเองและมีเอกลักษณ์ของตนโดดเด่น แรทส์ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่จะตอบว่าค่านิยมอะไรเป็นค่านิยมที่ควรปลูกฝังในบุคคล ตรงกันข้าม เขาเห็นว่าเป็นสิทธิของบุคคลแต่ละคนมีสิทธิ์ที่จะคิดและเลือกยึดถือค่านิยมที่ตนพอใจ แรทส์ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมแท้ ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นกระบวนการในการช่วยให้บุคคลเกิดความกระจำงในค่านิยม ซึ่งบุคคลอาจนำไปใช้ในการทำความเข้าใจในค่านิยมของตนให้กระจำง หรือช่วยให้บุคคลอื่นเกิดความกระจำงในค่านิยมของเขา

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2547 : 12 - 13)) ได้ให้ความหมายค่านิยม หมายถึง ความคิด ความเชื่อ อุดมการณ์ หรือพฤติกรรมที่มีลักษณะถาวร ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้าราชการไทยได้ยึดถือหรือนำมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิตในสังคม กล่าวอีกนัยหนึ่ง หมายถึง ระบบความเชื่อ หรือการกระทำต่างๆ ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะถาวรซึ่งบุคคลยึดถือ หรือใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตในสังคม

ดิน ปรัชญาพุทธ (2548 : 7) ได้ให้ความหมายค่านิยมสร้างสรรค์ คือ ค่านิยมที่ดี มีประโยชน์ต่อสังคมที่ได้รับการถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง นอกจากนั้น ยังหมายถึงค่านิยมใหม่ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน และเข้ามาแทนที่ค่านิยมเก่าที่ไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นและที่ไม่สามารถแก้ปัญหาสังคมโลกาภิวัตน์ได้

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550 : 55) ได้ให้ความหมายว่าค่านิยม หมายถึง ความเชื่อมั่นพื้นฐานซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลหรือสังคม หรือความรู้สึกนิยมชมชอบหรือเห็นคุณค่าในบุคคล สิ่งของ หรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ค่านิยมมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ด้านบวกหมายถึงสิ่งที่ดีและต้องการ ด้านลบหมายถึงสิ่งที่ไม่ดีและไม่ต้องการ ค่านิยมที่ดีจะช่วยให้เกิดความรักและความสัมพันธ์กันในสังคม ค่านิยมประกอบด้วย (1) ค่านิยมของบุคคล เช่น ความมีอิสระเสรี ความพอใจ การเคารพตนเอง ความซื่อสัตย์ การเชื่อฟัง เป็นต้น (2) ค่านิยมทางสังคม เช่น ระบบความร่วมมือ สันติภาพ ความเป็นประชาธิปไตย เป็นต้น

อิลิเชอร์ (วรากร ทรัพย์วิระปรกรณ์ ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม 2551 : 63 อ้างอิงจาก Elizur .1996) ได้อธิบายค่านิยมว่า เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล ค่านิยมเป็นบรรทัดฐานในการตัดสินใจหรือเลือกที่จะดำเนินพฤติกรรม ซึ่งจะแตกต่างไปจากเป้าหมายหรือทัศนคติ เนื่องจากค่านิยมจะเป็นระดับของการคาดคะเนถึงความสำคัญของการดำเนินพฤติกรรมในแต่ละพฤติกรรม

ซูเปอร์ และ สเวอร์โก (วรากร ทรัพย์วิระปรกรณ์ ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม 2551 : 63 อ้างอิงจาก Super และ Sverko 1995). ได้ให้ความหมายของค่านิยมว่าเป็นการสร้างความสำเร็จอย่างเป็นระบบ เป็นความคิดเห็นและทัศนคติเกี่ยวกับการตัดสินใจว่าสิ่งใดดีหรือสิ่งใดสมบูรณ์

จอร์จ และ โจน (วรากร ทรัพย์วิระปรกรณ์ ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม 2551 : 63 อ้างอิงจาก George และ Jones 1997). ได้ให้ความหมายของค่านิยม เป็นโครงสร้างความรู้หรือกรอบแนวคิดในการพิจารณาว่า สิ่งใดเป็นสิ่งดีหรือเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการ โดยบุคคลจะสร้างหรือตัดสินใจค่านิยมจากลักษณะการกระทำหรือเหตุการณ์ ว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ต้องการหรือไม่ต้องการ

จากความหมายของค่านิยม สรุปได้ว่าค่านิยม คือ สิ่งที่มีคุณค่า นายกย่อง เป็นรูปแบบของความคิดที่ติดอยู่ในจิตใจของคนในสังคม และเป็นสิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนิยมยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินพฤติกรรมที่ต้องการ ค่านิยมมีสองประเภทคือค่านิยมของบุคคลซึ่งบุคคลจะแสดงออกให้เห็นได้จากการตัดสินใจของตนเองทั้งนี้ย่อมจะแตกต่างกันไปตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล และค่านิยมของกลุ่มหรือค่านิยมของสังคม ซึ่งชี้ให้เห็นถึงการเลือกสรร การยกย่องและสิ่งที่บุคคลทั่วไปในสังคมปรารถนา สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นแนวทางให้บุคคลอื่นๆ ในสังคมทราบว่าการปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์หนึ่งสถานการณ์ใด

1.2 ความสำคัญของค่านิยม

ค่านิยมมีความสำคัญเพราะเป็นเรื่องของจิตใจ ใจจะชื่นชอบ ซาบซึ้งและเห็นคุณค่าในสิ่งใดขึ้นกับเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 30-33)

เหตุปัจจัยภายใน ก็คือ ใจ ของตัวเรานั่นเอง เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า ใจเป็นใหญ่ ใจเป็นประธาน ใจเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำหรือคำพูด ถ้าใจไม่เห็นคุณค่าแห่งค่านิยมสร้างสรรค์ ถึงแม้เหตุปัจจัยภายนอกจะมีความเอื้ออำนวยเพียงใดก็ตาม ใจที่ไม่เห็นคุณค่าก็จะชักพาให้เกิดการประพฤติปฏิบัตินอกกลุ่มนอกทาง และพยายามหลบเลี่ยงกฎระเบียบอยู่นั่นเอง ใจจะตระหนักในคุณค่าของสิ่งใด เพียงการรับรู้ ว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงามอาจไม่เป็นการเพียงพอ แต่หากได้คิดพิจารณาไตร่ตรองจนเข้าใจในคุณค่า และทดลองนำไปปฏิบัติอย่างมากพอ และต่อเนื่องใจจะซาบซึ้งในคุณค่าของสิ่งนั้นเพิ่มขึ้นโดยลำดับ การรับรู้ ไตร่ตรอง และปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน และอาจเริ่มต้นที่จุดใดจุดหนึ่งก็ได้ เช่น ลองปฏิบัติดูแล้วนำไปคิด ไตร่ตรองจนเห็นคุณประโยชน์ ก็จะเกิดการรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและจะนำไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เป็นต้น ถ้ากระบวนการดังกล่าวนี้เกิดขึ้นอย่างมากพอและต่อเนื่อง เจตคติที่ดีงามก็จะเจริญงอกงามขึ้นในจิตใจ ถ้าเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนศึกษาและพิจารณาไตร่ตรองถึงความสำคัญของค่านิยมสร้างสรรค์ ตั้งใจยึดมั่นในความถูกต้อง อดทนอดกลั้นต่อสิ่งเขี้ยวอนและปัญหาอุปสรรคทั้งปวง และเพียงพยายามปฏิบัติตามหลักการดังกล่าวข้างต้นอย่างมากพอและต่อเนื่อง ค่านิยมสร้างสรรค์ จะเจริญงอกงามขึ้นในใจของทุกคน แม้เหตุปัจจัยภายนอกจะดีหรือร้ายอย่างไร เหตุปัจจัยภายในคือใจ ที่เห็นคุณค่าก็จะเป็นเครื่องปกป้องคุ้มครองให้เรายึดมั่นในค่านิยมสร้างสรรค์ได้ตลอดไป

เหตุปัจจัยภายนอก ก็คือสภาพแวดล้อม อันได้แก่ ครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนร่วมงาน กฎระเบียบและบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งสภาพของสังคมรอบข้าง ถ้าเหตุปัจจัยภายนอกดี ให้ความสำคัญและปกป้องเชิดชูผู้ที่ยึดมั่นในค่านิยมสร้างสรรค์ อย่างจริงจังก็จะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีขวัญและกำลังใจและเชื่อมั่นที่จะยึดถือค่านิยมสร้างสรรค์ต่อไป

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550 : 55) กล่าวว่า ค่านิยมมีความสำคัญต่อการศึกษาคติกรรมองค์กร เพราะค่านิยมเป็นพื้นฐานในการสร้างความเข้าใจ ทศนคติ การรับรู้ และการเคลื่อนไหวในองค์กร บุคคลที่เข้ามาอยู่ในองค์กรวาดมโนภาพไว้ล่วงหน้าว่าอะไรควรทำและอะไรไม่ควรทำ ซึ่งจะทำให้การมองคุณค่าไม่เป็นอิสระ ค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรม ตัวอย่างเช่น บุคคลเข้าไปทำงานในองค์กรโดยมีการรับรู้ว่าการจัดสรรรางวัลขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน นั่นคือ สิ่งที่ต้องการแต่ในความเป็นจริงองค์กรนั้นให้รางวัลกับผู้ที่ทำงานมานานกว่า ไม่ใช่ความสามารถในการทำงาน บุคคลนั้นก็รู้สึกผิดหวัง เกิดความไม่พอใจ และตัดสินใจว่าจะทำงานโดยไม่ยึดหลักความสามารถ ดังนั้นทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไปถ้าค่านิยมที่ยึดถือไม่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานขององค์กร

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552 : 65) กล่าวว่า ค่านิยมมีความสำคัญต่อบุคคล ดังนี้

1. ค่านิยมมีผลต่อความเชื่อของคน จึงมีผลต่อพฤติกรรมและวิถีชีวิตของบุคคล และการใช้ชีวิตของคนในสังคมนั้นๆ และในองค์กรนั้นๆ
2. ค่านิยมจะทำให้รู้ว่าเราควรทำอะไร หรือไม่ควรทำอะไรในสังคมและในองค์กรนั้นๆ

3. เนื่องจากค่านิยมเป็นความเชื่อของคน ค่านิยมจึงมีผลกระทบต่อทัศนคติ การรับรู้ การตัดสินใจ และแรงจูงใจของคน จึงทำให้ค่านิยมมีผลกระทบต่อความเป็นจริง และความเป็นเหตุเป็นผล ของคนนั้นๆ ด้วยจึงอาจทำให้การรับรู้ไม่เป็นไปตามความเป็นจริงและตามเหตุผลที่แท้จริง แต่เป็นไปตามค่านิยมของคนคนนั้น และ/หรือสังคมนั้นๆ

1.3 แหล่งที่มาของค่านิยม

ก่อ สวัสดิพิพาณิชย์ (ประกาศรี กรโกวิท. 2539 : 17 ; อ้างอิงจากก่อ สวัสดิพิพาณิชย์ 2519 : 95 – 98) กล่าวว่า การเรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยมเป็นการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งมีสถาบันทางสังคม หลายสถาบันที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ด้านนี้คือ

ครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมอันดับแรกและสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยม ให้แก่บุคคล ทั้งนี้เพราะครอบครัวเป็นหน่วยแรกที่อบรมสั่งสอนพฤติกรรมสังคมให้แก่คนตั้งแต่เกิด ถึงแม้เด็กจะเติบโตขึ้นก็ยังอาศัยอยู่กับครอบครัวเป็นประจำ แม้จะโตเป็นผู้ใหญ่และแยกตัวไปสร้าง ครอบครัวใหม่แล้วก็ยังมี ความผูกพันกับบิดามารดาและสมาชิกในครอบครัวเดิมอยู่ สิ่งใดที่ครอบครัว อบรมสั่งสอนไว้ หรือสิ่งใดที่ครอบครัวเรียกร้องย่อมมีผลต่อการปฏิบัติของคนอยู่ไม่มากก็น้อย

โรงเรียน เป็นสถาบันหนึ่งที่มีหน้าที่ในการปลูกฝังและสร้างเสริมค่านิยมที่พึงปรารถนาแก่นักเรียน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนมีหน้าที่โดยตรงในการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจและประพฤติปฏิบัติตนไปในแนวทางที่ถูกต้องสามารถอยู่ในสังคมด้วยความสงบสุข

สถาบัน บุคคลและหน่วยงานของศาสนาต่างๆ ก็มีช่วยในการปลูกฝังค่านิยมและหลักศีลธรรมอันถูกต้องให้แก่เด็กเป็นอย่างมาก

สื่อมวลชน เด็กในสมัยปัจจุบันได้รับความรู้และความคิดจากสื่อมวลชนเป็นอันมากในบางกรณีเด็กก็ยอมรับเอาความรู้และความคิดเหล่านั้นไปยึดถือ เป็นค่านิยมบางประการของตน ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด ได้แก่ ค่านิยมในการแต่งกาย การไว้ทรงผม เป็นต้น สื่อมวลชนมักนำความคิดเช่นนี้ออกไปเผยแพร่คนในสังคม โดยเฉพาะเด็กวัยรุ่นและหนุ่มสาวจะรับเอาความคิดเช่นนี้ไว้ โดยไม่รู้ตัวในด้านความรู้และความคิด สื่อมวลชนย่อมมีบทบาทสำคัญในการเผยแพร่ความคิดหลายๆ อย่าง ถ้าความคิดนี้สอดคล้องกับความต้องการของเด็ก เขาก็จะติดตามเรื่องนั้นมากขึ้น ไม่นานค่านิยมใหม่ก็เกิดขึ้น

องค์กรของรัฐบาล รัฐย่อมมีส่วนในการปลูกฝังค่านิยมให้แก่สังคม ตามปกติมักจะควบคุมโรงเรียนและสนับสนุนสถาบันศาสนาให้ทำหน้าที่ในด้านนี้ นอกจากนั้นยังตรากฎหมายให้สิทธิและอำนาจแก่ครอบครัว ในการเลี้ยงดูและอบรมเด็ก การเผยแพร่ข่าวสาร และความคิดของสื่อมวลชน อยู่ภายใต้การควบคุมและการสนับสนุนของรัฐ จึงกล่าวได้ว่า รัฐมีบทบาทในการปลูกฝังค่านิยมให้แก่คนในสังคม ถ้าไม่ได้ทำโดยตรงก็ทำโดยอ้อม

สาโรช บัวศรี (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ 2543. 128; อ้างอิงจากสาโรช บัวศรี. 2524) กล่าวว่า การเรียนรู้นั้นควรเริ่มที่ความจำเป็น (Need) หรือความต้องการ (Desire) เมื่อเกิด

ความต้องการแล้ว ขึ้นต่อไปก็ทำให้เกิดความชื่นชอบหรือความสนใจตามมา ความชื่นชอบนี้จะกระตุ้นให้มีความนิยมชมชอบหรือเข้าใจในคุณค่า สิ่งนี้ก็จะกลายเป็นค่านิยม (Value) ขึ้นมา และยังได้อ้างคำสอนในพระพุทธศาสนาจาก “ปัจจุสมุปปาท” ว่าความรู้สึกของคนที่สำคัญเริ่มจากการได้สัมผัสกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกกระตุ้นให้เกิดความอยากได้ ความอยากได้กระตุ้นให้เกิดความยึดมั่นถือมั่น อันนี้ก็คือนิยามนั่นเอง การที่คนยึดมั่นถือมั่นในสิ่งใด ก็เพราะเขามองเห็นความสำคัญ มองเห็นคุณค่าของสิ่งนั้น ความดี – ความไม่ดี ความถูก – ความผิด ความปรารถนา – ความไม่ปรารถนา ฯลฯ จึงเป็นการมองเห็นคุณค่าเป็นสำคัญ

ค่านิยมเกิดขึ้นเพราะมีความศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดการกระทำหรือปฏิบัติตามมา ศรัทธาคือความเชื่อ ความเลื่อมใสที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เห็นว่าดีมีประโยชน์สามารถช่วยชีวิตเราได้ คนจะลงมือทำอะไรก็เพราะมีความเชื่อว่าสิ่งที่ทำไปนั้นมีประโยชน์ มีผลดีต่อตนเอง ความเชื่อจึงเป็นแรงจูงใจให้คนทำสิ่งต่างๆ ความเชื่อนี้อาจเป็นความเชื่อภายนอก หรือเป็นความเชื่อในตนเอง ความเชื่อต่อสิ่งภายนอก อาจเป็นสิ่งที่ตนเองนับถือว่าเป็นสิ่งที่มีอำนาจอันอาจดลบันดาลให้ชีวิตมีความสุขความเจริญ เช่น พระรัตนตรัย เทพเจ้า เทวดาอนุรักษ์ เป็นต้น ส่วนความเชื่อในการกระทำของตนเอง เช่น เชื่อว่าเมื่อตนทำดีย่อมได้รับผลกรรมดี ทำสิ่งชั่วได้รับผลกรรมชั่ว ความเชื่อในตนเองจะทำให้เกิดกำลังใจที่จะทำงานได้สำเร็จ (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2531; อ้างอิงจาก สมเด็จพระญาณสังวร. 2531) จากแนวคิดนี้แสดงว่าค่านิยมเกิดจากความเชื่อของบุคคล เกิดจากความศรัทธาต่อสิ่งที่มีประโยชน์แก่ตน ค่านิยมของแต่ละคนจึงแตกต่างกันไป แหล่งใหญ่จึงเป็นครอบครัว โรงเรียน เพื่อนสนิทและสื่อต่างๆ

สถาบันครอบครัวเป็นสิ่งเกิดของค่านิยมแห่งหนึ่ง ในสถาบันครอบครัวจะมีพ่อแม่หรือญาติระดับต่างๆ พ่อแม่จะพยายามให้การเรียนรู้แก่ลูกว่าอะไรดี อะไรไม่ดี อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ลูกก็จะจดจำไว้และพิจารณาสังเกตดูสิ่งที่พ่อแม่สั่งสอน ถ้าตรงกับความรู้สึกศรัทธาของตนเองก็จะยึดถือไว้ เช่น สอนให้เป็นคนที่มีเมตตา ซื่อสัตย์ ไม่พูดโกหก ไม่เห็นแก่ตัว ฯลฯ จะสังเกตเห็นได้ว่าครอบครัวที่มีเมตตากรุณา ลูกๆ มักจะมีเมตตากรุณาด้วย เพราะได้รับรู้ ได้สัมผัสได้กระทำจนเห็นคุณค่า จึงยึดถือตามที่พ่อแม่ได้ทำได้ปฏิบัติมา

พอเด็กเข้าโรงเรียนผู้มีบทบาทสำคัญอีกคนคือครู ซึ่งเป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักเรียน ถ้าครูสอนให้นักเรียนรู้และกระทำแต่สิ่งดีๆ นักเรียนก็จะเป็นคนดี มีค่านิยมทางดีอยู่กับตัว ครูและโรงเรียนมีอิทธิพลต่อค่านิยมเด็กมาก จะสังเกตเห็นได้จากบางโรงเรียน เด็กชอบช่วยเหลือคนอื่น แต่บางโรงเรียนชอบใช้ความรุนแรง ทั้งนี้เป็นผลจากครูและโรงเรียนนั่นเองที่ปลูกฝังค่านิยมทางดีและไม่ดีให้แก่นักเรียน อีกอย่างหนึ่งคือเพื่อนเป็นตัวสำคัญในการเสริมความเชื่อศรัทธาให้เกิดค่านิยมแตกต่างกัน โดยเฉพาะเด็กวัยรุ่นจะเป็นวัยที่เอาอย่างเพื่อน ดังนั้นเพื่อนส่วนใหญ่ศรัทธาอะไรมักจะคล้อยตาม ถ้าได้กลุ่มเพื่อนที่มีค่านิยมทางดีก็จะเป็นเด็กดีไปด้วย แต่ถ้าไปอยู่ในกลุ่มเพื่อนที่มีค่านิยมในทางไม่ดีก็จะพลอยเป็นคนไม่ดีไปด้วย เราจะเห็นอยู่บ่อยว่าเด็กบางกลุ่มชอบทำบุญ ช่วยเหลือคน บำเพ็ญกุศล แต่เด็กบางกลุ่มเล่นการพนัน ดิตของเสพติดทั้งหลาย เพราะมองเห็นคุณค่าแตกต่างกัน

ที่สำคัญในปัจจุบันอย่างหนึ่งคือ สื่อ เช่น หนังสือ วิทยุ โทรทัศน์ ฯลฯ เป็นตัวแปรสิ่งดี สิ่งไม่ดีหลายๆ อย่าง คนบางคนพิจารณาเลือกไม่เป็นก็จะเป็นอันตรายเพราะสื่อเป็นตัวเสนอเป้าหมายให้แก่คนการเกิดความเชื่อศรัทธาของแต่ละคนจึงขึ้นอยู่กับพิจารณาตัดสิน ถ้าบางคนมีจิตใจสูงจะตัดสินใจอย่างหนึ่ง ถ้ามีจิตใจต่ำจะตัดสินยอมรับอีกอย่างหนึ่ง การให้เด็กสัมผัสกับสื่อทั้งหลายจึงควรระวัง ผู้ใหญ่จะต้องคอยชี้แนะในสิ่งที่ดีที่งาม จึงจะสร้างค่านิยมที่ดีได้

จะเห็นว่าค่านิยมนั้นสร้างสมมาตั้งแต่เด็กเล็กๆ ในสถาบันครอบครัว มีพ่อแม่ ปู่ย่า ตายาย พี่น้อง เป็นคนสำคัญในการให้ความรู้และปลูกฝังอยู่ประจำ จะสอนว่าอะไรที่ว่่าดี อะไรที่ว่่าไม่ดี อะไรที่ว่่าถูก อะไรที่ว่่าผิด และอะไรที่ควร อะไรที่ไม่ควร สิ่งเหล่านี้ปลูกฝังมาตั้งแต่เล็ก สะสมตกผลึกมาเป็นของตนเอง เมื่อเข้าโรงเรียนมีครูมีเพื่อน ได้พบเห็นสื่อลักษณะต่างๆ ก็เกิดการเรียนรู้เพิ่มอีก แต่ก็ให้นำเอาค่านิยมพื้นฐานที่รับจากครอบครัว มาพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง และจะเกิดการเพิ่มพูนค่านิยมขึ้นเรื่อยๆ เป็นของตนเอง โดยหลักการแล้วค่านิยมแต่ละคนจะเปลี่ยนแปลงยาก มีความคงทน (ล้วนสายยศ; และอังคณา สายยศ 2543 : 128 - 130)

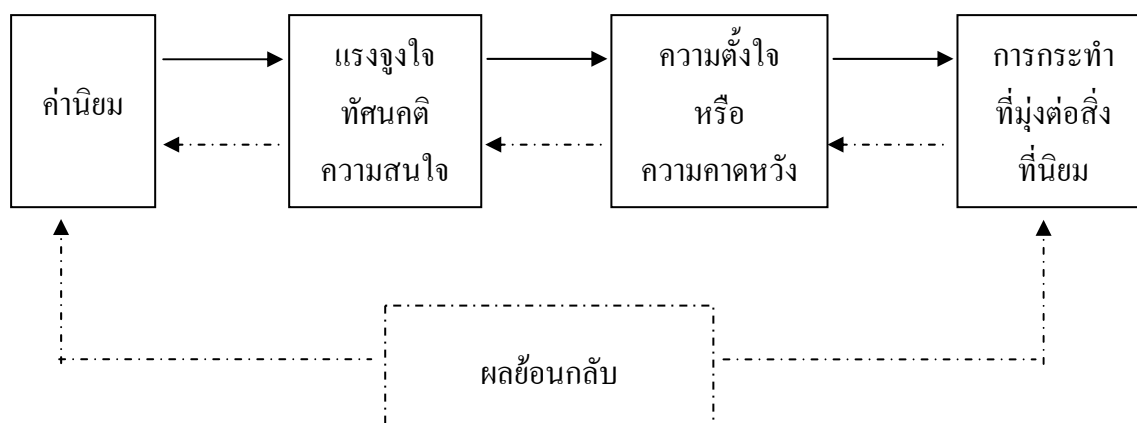
ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550 : 55) กล่าวว่า ที่มาของระบบค่านิยม มีดังนี้ บิดา มารดา ครู กลุ่มเพื่อน กลุ่มสังคม ค่านิยมของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยสิ่งแวดล้อม บุคคลจะได้รับการปลูกฝังค่านิยมว่าตั้งแต่เด็ก จากพ่อแม่ ครู กลุ่มเพื่อน และกลุ่มสังคมต่างๆ ว่าอะไรดี อะไรไม่ดี สิ่งใดถูก สิ่งใดผิด เช่น ความเกียจคร้านเป็นสิ่งที่ไม่ดี การช่วยเหลือผู้อื่นเป็นสิ่งที่ดี ค่านิยมเป็นผลมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมาในอดีต จึงเป็นการยากที่จะเปลี่ยนแปลง

จากสิ่งที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าค่านิยมไม่ได้เกิดพร้อมๆ กับเราแต่จะเกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงต้นๆ ของชีวิต ซึ่งจะดูชัดๆ มาจากการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัว ครู เพื่อน และสังคมแวดล้อมและเปลี่ยนแปลงยาก

1.4 บทบาทของค่านิยม

เทพนม เมืองแมน ; และสวิง สุวรรณ (2529 : 9) กล่าวว่า ค่านิยมเป็นองค์ประกอบสำคัญสิ่งหนึ่งในด้านจิตวิทยาของบุคคล มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออก ค่านิยมเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคล เป็นตัวกำหนด ตัวตัดสิน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ได้

บทบาทของค่านิยมมี 2 ประการ คือ หนึ่งเป็นมาตรฐานที่จะนำทางเพื่อเป็นแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ ประเมินผลว่าสิ่งใดดี ไม่ดี และสองจะทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติ ความสนใจและความตั้งใจ ซึ่งจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้นในที่สุด ดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 อิทธิพลของค่านิยมต่อพฤติกรรมมนุษย์

ฤกษ์ชัย คุณูปการ (2539 : 82 – 83) กล่าวว่า ค่านิยมมีบทบาทเป็นมาตรฐานในการดำเนินชีวิตของบุคคล 2 ประการ คือ

1. ค่านิยมเป็นมาตรฐานความเชื่อ บุคคลใช้ค่านิยมเป็นพื้นฐานในการสร้างความเชื่อต่อสิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวัน ซึ่งมีเรื่องความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติ เป็นองค์ประกอบในการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่างๆ เหล่านั้น ค่านิยมเกี่ยวกับความคิด หมายถึง บุคคลมีค่านิยมสิ่งหนึ่งไปในทิศทางใดก็แสดงว่าเขามีความคิดที่ควรประพฤติในทิศทางนั้น ทำนองเดียวกันค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ หมายถึง บุคคลมีค่านิยมต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็แสดงว่าเขามีอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติไปในทิศทางนั้นด้วย ดังนั้น เมื่อบุคคลทราบค่านิยมของผู้อื่นชัดเจนมากเพียงใด แสดงว่าเขาสามารถเรียนรู้ผู้อื่นได้ชัดเจนมากเพียงนั้น

2. ค่านิยมเป็นมาตรฐานความประพฤติ บุคคลมักใช้ค่านิยมเป็นเป้าหมายในการตัดสินใจว่าควรประพฤติปฏิบัติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างไรจึงจะเหมาะสมหรือมีคุณค่า

พิภพ วังเงิน (2545 : 8 - 9) ได้กล่าวถึงบทบาทของค่านิยมไว้ 4 ประการดังนี้

1. ค่านิยมช่วยในการตัดสินใจว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี มีคุณค่าหรือไม่ มีคุณค่าควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ
2. ค่านิยมช่วยเสริมสร้างทัศนคติของบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของสังคม
3. ค่านิยมช่วยกำหนดมาตรฐานความประพฤติของบุคคล
4. ค่านิยมเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์แสดงจุดยืนของตนในเรื่องต่างๆ

จากความสำคัญของค่านิยมที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เมื่อบุคคลมีค่านิยมต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว ค่านิยมนั้นจะทำหน้าที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติและนำไปสู่การแสดงออก หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับค่านิยมนั้น

1.5 แนวคิดและทฤษฎีของค่านิยม

แนวคิด ชนิด และการแบ่งประเภท ของค่านิยม มีผู้รู้ และนักวิชาการแบ่งไว้หลายแบบ ตามความสนใจที่จะศึกษาทั้งนี้เพราะค่านิยมมีมากมาย เพื่อสะดวกแก่การศึกษาจึงพยายามเอา ค่านิยมที่มีคุณลักษณะคล้ายกันมากอยู่กลุ่มเดียวกัน

สปรางเกอร์ (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2541 ; 368 - 369 อ้างอิงจาก (Spranger. 1982) แบ่งค่านิยมเป็น 6 ประเภท คือ

1. ค่านิยมทางทฤษฎี หมายถึง หลักการและความจริง ซึ่งมักจะยึดถือโดย นักวิทยาศาสตร์
2. ค่านิยมทางเศรษฐกิจหรือความมั่นคง มักจะยึดถือโดยผู้เสี่ยงโชคที่หวังจะร่ำรวย
3. ค่านิยมทางสุนทรียภาพ เป็นค่านิยมของผู้ที่แสวงหาความงามตามธรรมชาติ เช่น พากติลปิน นักแต่งเพลง
4. ค่านิยมทางการเมืองหรืออำนาจนิยม ซึ่งจะเป็นค่านิยมของบุคคลที่ต้องการอำนาจ ควบคุมผู้อื่น
5. ค่านิยมทางสังคมหรือสวัสดิการเพื่อคนอื่น ซึ่งเป็นค่านิยมของนักมนุษยธรรม และ นักสังคมสงเคราะห์
6. ค่านิยมทางศาสนา ซึ่งเป็นค่านิยมของบุคคลที่แสวงหาหลักการที่จะทำให้ มนุษย์อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข ทั้งในโลกนี้และโลกหน้า

ซาโรช บัวศรี (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 ; 130 - 131 อ้างอิงจาก ซาโรช บัวศรี 2524) ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 2 ประเภท

1. ประเภทพื้นฐาน (Basic values) ประกอบไปด้วยค่านิยมดังต่อไปนี้
 - ก. ศีลธรรม (Moral values)
 - ข. คุณธรรม (Ethical values)
 - ค. ธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรม (Cultural values)
 - ง. กฎหมาย (Legal values)
2. ประเภทวิชาชีพ (Professional values) ประกอบด้วยค่านิยมดังต่อไปนี้
 - ก. อุทิศการณ์ในอาชีพของตน
 - ข. วินัยของวิชาชีพของตน
 - ค. มรรยาทของวิชาชีพของตน
 - ง. พระราชบัญญัติเกี่ยวกับวิชาชีพของตนโดยตรง

นอกจากนั้น ซาโรช บัวศรี ยังอ้างวารสารของสมาคมฟายเดิลตาแคปปา ที่เกี่ยวกับเรื่อง ค่านิยมว่าแบ่งออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน คือ

1. ค่านิยมที่เป็นศีลธรรม (Morality) ซึ่งได้แก่ค่านิยมที่เป็นศีลธรรมและคุณธรรม โดยเฉพาะคือ Moral and ethical values ซึ่งพระศาสดาหรือพระผู้เป็นเจ้าได้กำหนดไว้

2. ค่านิยมที่เป็นธรรมเนียมประเพณี ซึ่งหมายถึงค่านิยมทั้งหลายที่ประชาชนได้ตกลงเห็นชอบกำหนดกันขึ้นเองตามยุคตามสมัย อันได้แก่ธรรมเนียมประเพณี กฎหมาย อุดมการณ์ วินัย ค่านิยมแบบนี้ขึ้นอยู่กับกลุ่มคนในสังคม ดังนั้นค่านิยมของสังคมต่างกันอาจแตกต่างกันบ้างก็ได้

เฟนนิกซ์ (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 ; 136 อ้างอิงจาก Phenix. 1958) แบ่งค่านิยมเป็น 6 ประเภทดังนี้

1. ค่านิยมทางวัตถุ (Material value) เป็นค่านิยมที่มองหนักไปทางปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ได้แก่เรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค
2. ค่านิยมทางสังคม (Social value) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความรักในสังคม
3. ค่านิยมทางด้านความจริง (Truth value) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับการให้ความรู้ตามความเป็นจริง การค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ เพื่อหาความจริงตามกฎเกณฑ์ธรรมชาติ
4. ค่านิยมทางจริยธรรม (Moral value) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบในการปฏิบัติ เช่น ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม
5. ค่านิยมทางสุนทรียภาพ (Aesthetic value) เป็นการมองเห็นความสำคัญและประโยชน์ ชาบซึ่งในความสวยงามของสิ่งต่างๆ
6. ค่านิยมทางศาสนา (Religious value) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับอุดมการณ์ทางศาสนา อุดมการณ์ทางชีวิต

แรทส์ (ทิตนา แชมมณี 2546 : 25 ; อ้างอิงจาก Raths. 1966) แรทส์ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าค่านิยมแท้ควรมีคุณลักษณะครบ 7 ประการ กล่าวคือเป็นค่านิยมที่บุคคล

1. เลือกอย่างเสรีไม่มีใครบังคับให้เลือก
2. เลือกจากตัวเลือกหลายตัว
3. เลือกโดยผ่านการพิจารณาถึงผลที่จะตามมาทั้งทางบวกและทางลบ
4. เลือกแล้วมีความภาคภูมิใจในสิ่งที่เลือก
5. เลือกแล้วยอมรับในสิ่งที่เลือกอย่างเปิดเผย
6. เลือกแล้วลงมือปฏิบัติตามค่านิยมที่เลือกนั้นจริง
7. ปฏิบัติตามค่านิยมที่เลือกอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 19) ได้กำหนดค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นคุณธรรมประจำใจที่จัดทำขึ้นให้เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงยึดถือ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ให้งานภาครัฐบังเกิดผลตามแนวทางของแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐที่มุ่งสร้างคุณประโยชน์สูงสุดให้แก่ประชาชนและประเทศชาติไว้ 5 ประการ คือ

1. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
2. ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ
3. โปร่งใส ตรวจสอบได้
4. ไม่เลือกปฏิบัติ

5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

โรคีส (ลัวน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 ; 136 - 138 อ้างอิงจาก (Rokeach. 1979) แบ่งค่านิยมเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ ค่านิยมปลายทางและค่านิยมที่เป็นวิถีปฏิบัติ

1. ค่านิยมปลายทาง (Terminal value) เรียงความสำคัญจากผลการศึกษานักศึกษาชาวอเมริกา ค่านิยมที่สำคัญมีอยู่ 18 อย่าง

- 1) ความสุขสบายในชีวิต (A comfortable life)
- 2) การใช้ชีวิตที่ตื่นเต้น (An exciting life)
- 3) ความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ (A sense of accomplishment)
- 4) ความสงบสันติสุขของโลก (A world of peace)
- 5) ความเป็นผู้มีสุนทรียภาพ (A world of beauty)
- 6) ความเสมอภาค (Equality)
- 7) ความมั่นคงในครอบครัว (Family security)
- 8) ความมีเสรีภาพ (Freedom)
- 9) ความสุข (Happiness)
- 10) ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในกลุ่ม (Inner harmony)
- 11) ความพร้อมด้านความรัก (Mature love)
- 12) ความมั่นคงของประเทศชาติ (National security)
- 13) การใช้ชีวิตตามสบาย (Pleasure)
- 14) ความอยู่รอด (Salvation)
- 15) การเคารพตนเอง (Self - respect)
- 16) การได้รับการยอมรับในสังคม (Social recognition)
- 17) การมีมิตรแท้ (True friendship)
- 18) ความรอบรู้ (Wisdom)

2. ค่านิยมที่เป็นวิถีปฏิบัติหรือค่านิยมที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติ (Instrumental or means values) นำไปสู่ความสำเร็จในจุดหมายปลายทาง ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญ 18 อย่าง ดังนี้

- 1) ความทะเยอทะยาน (Ambitions)
- 2) การยอมรับฟังความคิดผู้อื่น (Broadminded)
- 3) ความสามารถ (Capable)
- 4) ความสนุกสนาน (Cheerful)
- 5) ความสะอาด (Clean)
- 6) ความกล้าหาญ (Courageous)

- 7) การรู้จักให้อภัย (Forgiving)
- 8) การช่วยเหลือเกื้อกูล (Helpful)
- 9) ความซื่อสัตย์ (Honest)
- 10) ความคิดจินตนาการ (Imaginative)
- 11) การพึ่งพาตนเอง (Independent)
- 12) ความเฉลียวฉลาด (Intellectual)
- 13) ความมีเหตุผล (Logical)
- 14) ความรัก (Love)
- 15) ความเชื่อฟัง (Obedient)
- 16) ความสุภาพ (Polite)
- 17) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 18) การรู้จักควบคุมตนเอง (Self - controlled)

โรคีส มีฐานคติเกี่ยวกับค่านิยมดังนี้

1. ค่านิยมเป็นสิ่งที่สืบเนื่องมาจากวัฒนธรรม สถาบันทางสภาพสังคมและบุคลิกภาพของกลุ่มคนในสังคมนั้น
2. ผลแห่งค่านิยมจะแสดงออกมาทางทัศนคติและพฤติกรรมของสังคมมนุษย์ในเกือบทุกรูปแบบ
3. ปริมาณของค่านิยม มีอยู่ไม่มากนักและอยู่ในข่ายที่จะปลูกฝังและศึกษา
4. ความแตกต่างของค่านิยมจะแสดงออกทางระดับ (Degree) มากกว่าทางอื่น
5. ค่านิยมอาจรวมกันเข้าเป็นระบบค่านิยมได้

ธรรมชาติค่านิยมของโรคีส

1. ค่านิยมมีลักษณะยืดหยุ่นถาวร ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลิกภาพของคนกลุ่มหนึ่งแตกต่างจากกลุ่มคนในอีกสังคมนึง ค่านิยมจะมั่นคงถาวรได้นั้น เกิดจากการได้รับการอบรมมาแต่เยาว์วัย และเปลี่ยนแปลงยากสำหรับระดับค่านิยมที่มีความสำคัญมาก ตรงกันข้ามค่านิยมที่มีระดับความสำคัญน้อยก็จะเปลี่ยนแปลงได้ง่าย
2. ค่านิยมมีลักษณะเปรียบเทียบความสำคัญในการปลูกฝังค่านิยม บุคคลจะได้รับการอบรมสั่งสอน และได้รับการเน้นถึงความสำคัญของค่านิยมในแต่ละเรื่องแตกต่างกัน เช่น ความซื่อสัตย์ การรักษาน้ำใจกัน ต่างก็เป็นค่านิยมที่บุคคลได้รับมา แต่บางสังคมอาจให้ความสำคัญในเรื่องการรักษาน้ำใจมากกว่าความซื่อสัตย์ หรือในระหว่างความเป็นตัวเองกับความอ่อนน้อม เชื่อฟังผู้ใหญ่ บุคคลจะเปรียบเทียบระดับความสำคัญของค่านิยมต่างๆ จากประสบการณ์ที่เขาได้รับตั้งแต่วัยเด็ก ทำให้เขาค่อยๆ เรียนรู้ที่จะแยกพวกค่านิยมที่ได้รับจากการอบรมสั่งสอนมาอย่างเต็มที่ แล้ว

จัดเป็นระดับสูงต่ำรวมเข้าเป็นระบบ ซึ่งภายในระบบที่แต่ละค่านิยมจะถูกจัดเรียงลำดับตามความสำคัญมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

3. ค่านิยมเป็นลักษณะความเชื่อ โรดริซ ได้อธิบายว่า ค่านิยมคือความเชื่อที่สามารถแบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ

3.1 ความเชื่อแบบพรรณนา (Descriptive Belief) เป็นความเชื่อที่สามารถทดสอบได้ว่าถูกต้องหรือไม่

3.2 ความเชื่อแบบประเมิน (Evaluative Belief) คือสามารถประเมินว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี เช่นเชื่อว่าการรับประทานผักมีประโยชน์ทำให้ร่างกายแข็งแรง

3.3 ความเชื่อแบบพรรณนากำหนดการ (Prescriptive Belief) เป็นความเชื่อที่มีทิศทางและเป้าหมายของการกระทำที่ถูกต้อง และตัดสินใจว่าจำเป็นหรือไม่จำเป็น เช่น เชื่อว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่เราต้องรักชาติ

ทฤษฎีพฤติกรรมด้านจิตพิสัยของแครธวอล

แครธวอล (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 ; 12 - 18 อ้างอิงจาก (Krathwohl. 1964) การวัดค่านิยมเป็นการวัดคุณลักษณะด้านจิตพิสัยซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เราสามารถจำแนกพฤติกรรมของมนุษย์ทางด้านจิตพิสัยตามกรอบทฤษฎีของแครธวอล และคณะ ได้ 5 ระดับ คือ

1. การรับรู้ (Receiving) เป็นขั้นแรกของความรู้สึก แต่ขั้นนี้ถ้าพูดตามจริงแล้วก็เหมือนกับขั้นความรู้ ความจำเป็นในการจัดจำแนกด้านสติปัญญา ถือเป็น การสัมผัสเบื้องต้นเพียงได้เห็นเท่านั้น จะเรียกว่าเป็นขั้นการจดจำสิ่งที่ได้รับการสัมผัสจากประสามสัมผัสของเราก็ได้ แบ่งได้เป็น 3 ขั้น คือ

1.1 การรู้จักหรือการยอมรับ (Awareness) เป็นพฤติกรรมขั้นแรกที่คนรู้จักกับสิ่งเร้าว่ามันเป็นอะไร เป็นการรู้จักเบื้องต้นผิวเผินเท่านั้น ยังมองไม่เห็นความสำคัญเป็นเพียงการสังเกตเห็นปรากฏการณ์นั้น โดยปราศจากความสนใจ เช่น รู้จักสี รู้จักความงามในการแต่งกายด้วยเครื่องประดับ การจัดอันดับสถาปัตยกรรมต่างๆ สิ่งเหล่านี้มีอยู่ในจิตสำนึกของมนุษย์

1.2 การตั้งใจรับรู้ (Willingness to Receive) ขั้นนี้เป็นขั้นเต็มใจหรือพอใจที่จะรับรู้ มีความอ่อนน้อมต่อสิ่งที่พบเห็น แต่เป็นเพียงการบังคับใจเท่านั้น เช่น การยอมรับ อดทนรับวัฒนธรรมและปฏิบัติตามวัฒนธรรมนั้นๆ ฟังผู้อื่นพูดด้วยความเต็มใจ อดทนที่จะฟังอะไรให้จบ ฯลฯ

1.3 การควบคุมและคัดเลือกที่จะรับรู้ (Controlled or Selected Attention) ความรู้สึกต่อเนื่องจากขั้นที่แล้ว ที่แตกต่างออกไปก็คือความรู้สึกที่จะบอกได้ว่า อะไรควรเอาใจใส่ อะไรไม่ควรเอาใจใส่ เป็นการควบคุมความตั้งใจ เพื่อค้นหาสิ่งเร้าที่ตนชอบ ซึ่งปะปนอยู่กับสิ่งอื่น เช่น การฟังดนตรีแล้วจำแนกเสียง ทำนอง ฯลฯ ไปตามอารมณ์และความรู้สึกที่ต้องการ

2. การตอบสนอง (Responding) เมื่อขั้นแรกรับรู้สิ่งใด เกิดความพอใจแล้ว และเลือกพอใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเรียบร้อยแล้วก็จะถึงความรู้สึกขั้นนี้ ขั้นนี้เป็นขั้นที่มีจิตใจจดจ่อ นั่นคือการเกิดความสนใจ ซึ่งชอบกิจกรรมหนึ่งมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ ความรู้สึกด้านนี้แบ่งได้ 3 ชั้น คือ

2.1 การยินยอมในการตอบสนอง (Acquiescence in Response) เป็นความรู้สึกขั้นเชื่อฟังหรือยินยอมที่จะทำ แต่อาจจะยังไม่พอใจเท่าไรนัก เช่น การทำตามระเบียบของสถานที่ ความตั้งใจที่จะบังคับตนเองให้ร่วมกิจกรรมกับคนอื่น การทำการบ้านให้เสร็จ ฯลฯ

2.2 ความเต็มใจที่จะตอบสนอง (Willingness to Response) เป็นระดับความรู้สึกขั้นร่วมกิจกรรมด้วยความตั้งใจ ความร่วมมือทำตามความต้องการหรือด้วยความสมัครใจ เช่น มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน ร่วมมือในกิจกรรมของกลุ่มซึ่งเป็นสมาชิก แสดงความสนใจในการเข้าร่วมโครงการ มีความสนใจในงานใดงานหนึ่ง โดยอ่านรวบรวม ทดลอง หรือค้นคว้า ตอบข้อสงสัย ฯลฯ

2.3 ความพึงพอใจในการตอบสนอง (Sates Factior in Response) เป็นความรู้สึกพึงพอใจในการร่วมกิจกรรม ขั้นตอบสนองตอนแรกๆ เป็นเพียงยินยอมและเต็มใจทำ แต่อาจจะไม่พึงพอใจก็ได้ ความรู้สึกในขั้นนี้จึงลึกลงไปอีก เป็นการยินยอมแบบเต็มใจ และพึงพอใจจนเกิดความสนุกสนานและเพลิดเพลิน ตัวอย่างเช่น การตอบสนองทางอารมณ์ให้เกิดความเพลิดเพลินและสนุกสนานทางด้านดนตรี ศิลปะและการสนทนาการต่างๆ

3. การสร้างคุณค่าหรือค่านิยม (Valuing) ขั้นนี้เป็นความรู้สึกรู้คุณค่าของสิ่งของ ปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมซึ่งตนเองได้รับและซึมซาบมาตั้งแต่ต้น ความรู้สึกอันนี้อาจยอมรับหรือไม่ยอมรับคุณค่าก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคุณค่าสิ่งต่างๆ เจตคติเป็นความรู้สึกระดับนี้ ระดับนี้แบ่งความรู้สึกออกเป็น 3 ชั้น

3.1 การยอมรับในคุณค่า (Acceptance of Value) ระดับนี้มุ่งหมายบรรยายคุณค่าของปรากฏการณ์ พฤติกรรม วัตถุสิ่งของ ฯลฯ ในระดับความเชื่อ ซึ่งอาจให้ความหมายว่าเป็นการยอมรับทางอารมณ์ต่อข้อเสนอหรือคำสอนที่เขามีพื้นฐานอย่างเพียงพอ ตัวอย่างเช่น การแสดงความปรารถนาอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาความสามารถในการพูดและการเขียนอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับว่าในชีวิตมนุษย์ควรมีการนับถืออะไรบางอย่าง รู้สึกว่าการมีเพื่อนเป็นสิ่งจำเป็นในชีวิต การแต่งงานที่ประสบความสำเร็จ การสูบบุหรี่ในอาคารเรียนเป็นการกระทำที่ไม่ดี

3.2 การนิยมชมชอบในคุณค่า (Preference for Value) ในระดับนี้ไม่เพียงแต่เป็นการยอมรับคุณค่า แต่เพิ่มความรู้สึกเอาใจใส่ในคุณค่าหรือค่านิยมหรือค่านิยมเพิ่มขึ้นอีกเรียกว่าเป็นขั้นต้องการคุณค่าระดับนี้ ตัวอย่างเช่น แสดงความรับผิดชอบในการทำให้คนในกลุ่มที่พูดน้อย หันมาร่วมสนทนาด้วย แสดงความกล้าหาญในการตรวจสอบประเด็นต่างๆ ที่ยังเป็นปัญหา พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหานั้นๆ แสดงบทบาทที่กระตือรือร้นในกิจกรรม โดยหาความรู้แบบใหม่ๆ เข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในงานศิลปะต่างๆ การรับผิดชอบต่อภาระแก่มุมมาพิจารณาอย่างกว้างขวางในเรื่องนั้นๆ เป็นต้น

3.3 การยอมรับหรือการสร้างคุณค่า (Commitment) หมายถึง ความเชื่อศรัทธา ด้วยอารมณ์แน่นอน ผู้ที่มีความรู้สึกระดับนี้จะแสดงพฤติกรรมยึดมั่นอย่างเห็นได้ชัด นอกจากนี้ยังพยายามทำให้ผู้อื่นคล้อยตามค่านิยมของตนเองด้วย ตัวอย่างเช่น ความซื่อสัตย์ต่อกลุ่มที่เป็นสมาชิก การยอมรับบทบาททางศาสนาในชีวิตส่วนตัวและครอบครัว มีความจงรักภักดีต่อ จุดมุ่งหมายของสังคมอิสระ งดสูบบุหรี่ทันทีเมื่อเข้าบริเวณอาคารเรียนและตักเตือนเมื่อเห็นผู้อื่นสูบบุหรี่บนอาคารเรียน

4. การจัดระบบคุณค่า (Organization) หลังจากทีบุคคลได้สร้างค่านิยมของตนเองขึ้นมาแล้วก็พยายามนำค่านิยมนั้นมาจัดระบบให้เกิดระบบระเบียบขึ้น ลักษณะการจัดระบบคุณค่ามี 2 ลักษณะได้แก่

4.1 การสร้างความคิดรวบยอดของคุณค่า หรือการสร้างมโนภาพของคุณค่า (Conceptualization of Value) เมื่อบุคคลได้สร้างคุณค่าหรือค่านิยมย่อยๆ ของตนเองหลายคุณค่า ก็เกิดการจัดระบบคุณค่าเหล่านั้นเป็นหมวดหมู่ให้ชัดเจนขึ้น ตัวอย่างเช่น การพยายามบังคับลักษณะของศิลปวัตถุที่เขาชื่นชอบ การอนุรักษ์แหล่งทรัพยากรธรรมชาติ (รับผิดชอบต่อสังคม) การค้นหาและวิเคราะห์ถึงข้อตกลงเบื้องต้นที่เป็นเครื่องบอกคุณธรรม

4.2 การจัดระบบคุณค่า (Organization of Value) เป็นการนำเอาหลายๆ คุณค่ามาจัดระบบเพื่อสร้างเป็นลักษณะภายในตนที่คงที่แน่นอน ตัวอย่างเช่น พัฒนาการควบคุมความก้าวร้าวในรูปแบบที่ยอมรับกันทางวัฒนธรรม การยอมรับความจริงในด้านการปรับอารมณ์กับข้อจำกัดของความถนัด ความสามารถ ความสนใจและเงื่อนไขทางด้านกายภาพของเขาด้วย

5. การสร้างลักษณะนิสัย (Characterization by a Value Complex) เป็นการจัดคุณค่าที่มีอยู่แล้วเข้าเป็นระบบซึ่งคงที่แน่นอนภายในตัวบุคคลแต่ละคน คุณค่าที่ได้จากการจัดระบบนี้จะเป็นตัวควบคุมการแสดงออกของแต่ละบุคคลไปเป็นระยะเวลา เป็นการปรับตนให้สอดคล้องกับวิถีทางตามระบบการบูรณาการของความเชื่อ ความคิด เจตคติ ทำให้เกิดเป็นลักษณะแบ่งได้ 2 ชั้น

1.1 การสร้างลักษณะนิสัยชั่วคราว (Generalized Set) เป็นการที่บุคคลสามารถรวบรวมและจัดลำดับความสำคัญของเรื่องราวที่ตนจะแสดงออกอย่างแน่นอนและได้ผล การรวบรวมและจัดลำดับความสำคัญของเรื่องราวที่ตนจะแสดงออกอย่างแน่นอนและได้ผล การรวบรวมและจัดลำดับในเจตคติ ค่านิยม ความเชื่อนี้สำคัญอย่างมากต่อการแก้ปัญหาต่างๆ คุณลักษณะนี้มีความสำคัญต่อบุคคลในการกำหนดวิธีการแก้ปัญหา นำสติปัญญามาสัมพันธ์กับคุณลักษณะการรวมระบบคุณค่า ทำให้ได้ความพร้อมที่จะตัดสินใจปัญหาโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดตามมาในสถานการณ์นั้นๆ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อแก้ไขตัดสินใจให้สอดคล้องกับหลักการและเชื่อมั่นในความสามารถที่จะทำให้สำเร็จ เช่น การดำรงชีวิตด้วยคุณธรรม ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อหาคำตอบ มีความเชื่อมั่นตนเองที่จะเอาชนะได้

1.2 การสร้างลักษณะนิสัย (Characterization) เป็นระดับความรู้สึกระดับสูงสุดของกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายใน ซึ่งถือระดับเป็นการสร้างคุณลักษณะที่รวมเอาทุกสิ่งทุกอย่างที่มารวมเป็นลักษณะนิสัยที่สมบูรณ์แบบ เช่น การมีปรัชญาชีวิตที่แน่นอน การดำรงชีวิตด้วยคุณธรรม

1. กำหนดค่านิยมที่จะวัด ขั้นนี้ผู้จะวัดค่านิยมจะต้องกำหนดค่านิยมที่จะวัดให้ชัดเจนก่อนว่าจะวัดค่านิยมอะไร

2. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ก็คือการศึกษาค่านิยมที่กำหนดไว้แล้ว ว่ามีความหมายอย่างไร มีทฤษฎี มีการศึกษาวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับค่านิยมที่กำหนดแล้วอย่างไรบ้าง

3. นิยามค่านิยมที่กำหนด การนิยามก็คือการล้อมกรอบความหมายของค่านิยมที่จะศึกษาว่ามีความหมายอย่างไร มีลักษณะอย่างไร ในขั้นนี้ต้องนิยามให้กระจ่างชัด ไม่เช่นนั้นแล้วจะไม่สามารถสร้างเครื่องมือวัดค่านิยมนั้นได้อย่างเที่ยงตรงตามต้องการ

4. เลือกแบบการสร้างเครื่องมือ ในการสร้างเครื่องมือวัดค่านิยมสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น

4.1 การสัมภาษณ์ หมายถึง การพูดคุยกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย จะต้องสร้างคำถาม ให้พอที่จะวัดค่านิยมนั้นได้ จุดอ่อนของแบบวัดจากการสัมภาษณ์อยู่ที่ผู้ตอบชอบแสดงการตอบแบบตรงไปตรงมาหรือไม่

4.2 การสังเกต หมายถึง การเฝ้ามองดูสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย ค่านิยมสามารถวัดได้โดยการสังเกต และจะได้ความจริงค่อนข้างสูง แต่ต้องมีข้อตกลงว่าผู้ถูกสังเกตแสดงพฤติกรรมตามความเป็นจริงออกมา การสังเกตที่ดีจะต้องใช้เวลาจำกัด ใช้แบบตรวจสอบรายการที่ทำให้สำหรับสังเกตค่านิยมนั้นโดยเฉพาะ พฤติกรรมในแบบตรวจสอบรายการควรเป็นตัวอย่างของพฤติกรรมค่านิยมนั้น ๆ และการสังเกตที่ดีต้องไม่ให้ผู้ถูกสังเกตรู้ตัว ผู้สังเกตเองต้องแน่ใจว่าการรับรู้ของผู้สังเกตเป็นปกติ เพื่อแก้ข้อบกพร่องอาจทำได้โดยใช้ผู้สังเกต 2 คน ต่อผู้ถูกสังเกต 1 คน

4.3 แบบรายงานตนเองหรือแบบสอบถาม เครื่องมือแบบนี้มีการออกแบบหลาย-อย่าง อาจเป็นภาษาหรือภาพ มีตัวเร้าเป็นคำถามหรือเป็นสถานการณ์ แล้วให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกของตนเองออกมาโดยการเขียนตอบจากคำถามหรือตัวเร้าเหล่านั้น ซึ่งอาจมีรูปแบบต่าง ๆ แล้วแต่ความต้องการของผู้วัด

5. เขียนข้อสอบวัดค่านิยมตามแบบ ผู้สร้างข้อสอบจะต้องเลือกแบบของการเขียนคำถามและคำตอบให้ดีกว่า เมื่อเลือกได้แบบใดก็เอาไปเขียนเป็นลักษณะข้อคำถามและคำตอบในค่านิยมนั้น และในการเขียนข้อสอบจะต้องสร้างกฎเกณฑ์การให้คะแนนไว้ด้วยว่าจะให้คะแนนการตอบแต่ละอย่างเท่าไร

6. ตรวจสอบข้อความ ขั้นนี้เป็นขั้นตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขเบื้องต้น โดยพิจารณาว่าข้อคำถาม สถานการณ์ ตลอดจนคำตอบกระจ่างชัดจนสามารถวัดค่านิยมนั้นได้หรือไม่ ถ้ามีผู้ชำนาญด้านค่านิยมนั้นช่วยตรวจสอบก็จะเป็นการช่วยตรวจสอบว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ ไม่แน่ใจวัดไม่ได้ และควรเพิ่มเติมคำว่าควรแก้ไขอย่างไรไว้ด้วย เพื่อผู้ตรวจสอบจะได้เสนอความคิดเห็นเพื่อจะทำให้ข้อสอบข้อนั้นมีคุณภาพเบื้องต้นดีขึ้น การพิจารณาเอาความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นเกณฑ์ นั่นคือถ้าข้อคำถามนั้นมีผลการตรวจสอบเบื้องต้นเห็นด้วยว่าสามารถวัดค่านิยมนั้นได้เกิน 50 เปอร์เซ็นต์ขึ้นไป ควรนำมาทดลองได้

7. ศึกษาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ขั้นนี้เพื่อจะดูว่าข้อคำถามแต่ละข้อจำแนกผู้ที่มีค่านิยมกับผู้ที่ไม่มีความนิยมได้หรือไม่ ถ้าค่าอำนาจจำแนกสูงแสดงว่าจำแนกได้จึงควรเลือกข้อนั้นไว้ใช้ ถ้าค่าอำนาจจำแนกต่ำควรปรับปรุงหรือตัดทิ้งไป การออกข้อสอบวัดค่านิยมควรออกจำนวนเมื่อไว้ก็คือนอกเกินกว่าที่ต้องการอย่างน้อย 25 เปอร์เซนต์ขึ้นไป

8. เครื่องมือวัดค่านิยม มี 2 ลักษณะ คือ

8.1 ค่านิยมเดี่ยว คือ วัดค่านิยมด้านเดียว มี 3 แบบ คือ

8.1.1 แบบมีคำถามหรือสถานการณ์ แล้วให้เติมคำลงไป แบบนี้ไม่มีตัวเลือกให้

8.1.2 แบบมีคำถามหรือสถานการณ์ แล้วให้เลือกจากตัวเลือก แบบนี้อาจมี

คำถามหรือสถานการณ์เกี่ยวกับค่านิยมที่ต้องการวัดแล้วเขียนตัวเลือกที่เกี่ยวกับค่านิยมนั้น โดยอาศัยหลักการให้คะแนน 0, 1 หรือ 0, 1, 2 ถือว่า 0 ไม่มีค่านิยมนั้นเลย 1 มีค่านิยมนั้นบ้าง 2 มีค่านิยมนั้นมาก หรืออาจพิจารณาเพียงมีหรือไม่มีค่านิยมนั้นก็ได้อีก

8.1.3 ใช้มาตราแบบนัยจำแนก (Semantic Differential Scale) เครื่องมือวัด

แบบนี้เป็นเทคนิคของออสกู๊ด (Osgood) และคณะ สร้างขึ้นเพื่อวัดเจตคติของมโนภาพใดมโนภาพหนึ่ง หลักในการวัดค่านิยมก็คือ เอาค่านิยมที่ต้องการวัดเป็นเป้าของความรู้สึก ดังนั้น ค่านิยมจึงเป็นมโนภาพ ต่อจากนั้นต้องพยายามศึกษาคำที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับค่านิยมนั้น แล้วหาคำที่ตรงข้ามเป็นคู่ ๆ โดยทั่วไปอย่างน้อย 5 คู่ขึ้นไป คำตรงข้ามที่หาได้นี้ถือว่าเป็นมาตราหนึ่ง ๆ มาตราที่ใช้อาจเป็น 3, 4, 5, 6 หรือ 7 ช่องก็ได้ มาตราดั้งเดิมของออสกู๊ดใช้ 7 ช่อง เครื่องมือแบบนี้สร้างง่ายใช้สะดวก แต่หาคำที่มีความหมายทางค่านิยมกับค่านิยมที่จะวัดนั้นค่อนข้างยาก ผลการวัดแปลความหมายได้ดีไม่แพ้วิธีสร้างแบบอื่น

8.2 แบบวัดค่านิยมเป็นกลุ่ม คือ ค่านิยมนั้นได้มีนักศึกษาวิจัยบางคนจัดกลุ่มไว้แล้ว

เช่น สแปรงเจอร์ได้จัดกลุ่มค่านิยมเป็น 6 ด้าน สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ จัดกลุ่มค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ ในการวัดค่านิยมแบบนี้ ต้องนิยามค่านิยมเหล่านั้นให้ดี ต่อจากนั้นออกแบบเครื่องมือเพื่อจะได้วัดครั้งเดียวครบทุกค่านิยม ผู้ที่ออกแบบเครื่องมือวัดค่านิยมนี้เป็นคนแรกคือ แอลพอร์ทและคณะ

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ในการสร้างเครื่องมือสอบวัดค่านิยมจะต้องคำนึงถึงการกำหนดค่านิยมที่ชัดเจน นิยามค่านิยมให้กระจ่างชัด รูปแบบเครื่องมือที่ใช้วัดค่านิยมมีหลายรูปแบบ ได้แก่ การสัมภาษณ์ การสังเกต และแบบรายงานตนเองหรือแบบสอบถาม การจะเลือกใช้แบบใดขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้วัด คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ควรมีค่าอำนาจจำแนกสูง และเนื้อหาที่ใช้ในการสอบวัดจะต้องบ่งชี้ถึงค่านิยมได้

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร

สุพานิ สุฤษฏีวานิช (2552 : 33) ได้กล่าวว่าปัจจัยบุคคลในด้านเพศนั้นไม่พบความแตกต่างระหว่างผู้ชายกับผู้หญิงในเรื่องความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการ

วิเคราะห์ แรงจูงใจในการทำงาน ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการเข้าสังคม และความสามารถในการเรียนรู้ แต่ในการศึกษาทางด้านจิตวิทยาพบว่าผู้หญิงจะมีความเต็มใจที่จะยอมรับในอำนาจหน้าที่มากกว่าผู้ชายและพบว่าผู้ชายมักจะมี ความมุ่งมั่นมากกว่าผู้หญิง และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่า แต่ความแตกต่างเหล่านี้ก็ไม่มากเท่าไรหรอก ดังนั้น จึงยังไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศชายและเพศหญิงในเรื่องผลการปฏิบัติงานที่ทำได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น ระดับ ปวส. ระดับ ปวช. ระดับปริญญาตรี ระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ย่อมทำให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะคิดและความพร้อมในการทำงาน ตลอดจนความพร้อมในการฝึกอบรมพัฒนาแตกต่างกันไป และพนักงานที่มีความรู้ความสามารถสูง มักจะมีโอกาสทำงานได้สำเร็จ และมีหน้าที่การงานสูงกว่าจึงมีความพอใจในงานสูงกว่าด้วย ยกเว้นในกรณีที่พนักงานมีการศึกษาสูงแต่อาจปฏิบัติงานต่ำกว่าคุณวุฒิ สุพานี สุฤกษ์วานิช (2552 : 34)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 67) ได้กล่าวว่า ประสบการณ์จากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างกัน บางคนได้รับความกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ คนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้นย่อมมีความชำนาญและมีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กรไปด้วย

ประเทือง จันทรสุข (2540 : 36) ได้กล่าวว่ารายได้เป็นสิ่งที่องค์กรตอบแทนให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้นก็ย่อมที่จะหวังต่อสิ่งที่ตอบแทนเหล่านี้ เมื่อบุคคลได้รับค่าตอบแทนมากย่อมทำให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยสามารถที่จะบ่งบอกเป็นตัวเลขที่วัดและเปรียบเทียบกับคนในองค์กรอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันกับตน ผลที่เกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบจึงสามารถเป็นได้ทั้งกำลังใจและความท้อใจสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2517 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 1 เล่ม 19 ตอนที่ 112 วันที่ 28 มิถุนายน 2517 ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการบริหารมหาวิทยาลัย

พ.ศ.2551 สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย 7 กอง 1 หน่วย และ 3 ฝ่าย 2 ศูนย์ ดังนี้

1. กองกลาง ประกอบด้วย 4 งาน ดังนี้

- 1.1 งานสารบรรณ
- 1.2 งานการประชุม
- 1.3 งานสภาคณาจารย์
- 1.4 งานจักรกลการพิมพ์

2. กองกิจการนิสิต ประกอบด้วย 4 งาน ดังนี้
 - 2.1 งานกิจกรรมนิสิต
 - 2.2 งานแนะแนวให้คำปรึกษา
 - 2.3 งานสวัสดิการนิสิต
 - 2.4 งานศิษย์เก่าสัมพันธ์
3. กองการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย 6 งาน ดังนี้
 - 3.1 งานบริหารงานบุคคล
 - 3.2 งานวิเคราะห์อัตราและประเมินผลบุคลากร
 - 3.3 งานทะเบียนประวัติ
 - 3.4 งานวินัยและนิติการ
 - 3.5 งานสวัสดิการบุคลากร
 - 3.6 งานพัฒนาบุคลากร
4. กองคลัง ประกอบด้วย 4 งาน ดังนี้
 - 4.1 งานงบประมาณ
 - 4.2 งานการเงิน
 - 4.3 งานการบัญชี
 - 4.4 งานพัสดุ
5. กองบริการการศึกษา ประกอบด้วย 4 งาน ดังนี้
 - 5.1 งานทะเบียนนิสิตและสถิติ
 - 5.2 งานพัฒนาหลักสูตร
 - 5.3 งานจัดการเรียนการสอน
 - 5.4 งานรับนิสิตใหม่
6. กองแผนงาน ประกอบด้วย 6 งาน ดังนี้
 - 6.1 งานวิเคราะห์และประสานงานแผน
 - 6.2 งานติดตามการปฏิบัติงานตามแผน
 - 6.3 งานประเมินผล
 - 6.4 งานรายงานและเผยแพร่
 - 6.5 งานแผนงบประมาณ
 - 6.6 งานวางแผนพัฒนาด้านกายภาพ
7. กองวิเทศสัมพันธ์ ประกอบด้วย 3 งาน ดังนี้
 - 7.1 งานความร่วมมือกับต่างประเทศ

7.2 งานพิธีการต่างประเทศ

7.3 งานโครงการพิเศษนานาชาติ

8. หน่วยตรวจสอบภายใน
9. ฝ่ายจัดการทรัพย์สิน
10. ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา
11. ฝ่ายวิจัย
12. ศูนย์พัฒนาสภาพกายภาพ การจัดการขนส่งและความปลอดภัย
13. ศูนย์สารสนเทศและการประชาสัมพันธ์

ปรัชญา คุณภาพบริการและระบบงานที่เป็นมาตรฐานเพื่อสนับสนุนและภารกิจของมหาวิทยาลัย

ปณิธาน มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพระบบงาน ให้เป็นมาตรฐานสากล

วิสัยทัศน์ สำนักงานอธิการบดี มีระบบการบริหารจัดการที่คล่องตัว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

พันธกิจ สำนักงานอธิการบดีมีหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และสนองตอบความเปลี่ยนแปลงต่อระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัย

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในด้านต่างๆ เช่น การบริหารทั่วไป การบริหารบุคคล แผนงาน กิจการนิสิต การเงิน วิเทศสัมพันธ์ และประชาสัมพันธ์ เป็นต้น โดยได้มีการจัดแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี เป็น 1 หน่วย 7 กอง 3 ฝ่าย และแต่ละหน่วยงานมีภาระหน้าที่ดังนี้

1. หน่วยตรวจสอบภายใน มีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานการบริการในหลักประกันด้านการตรวจสอบหลักฐานต่างๆ ประเมินผลกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและกำกับดูแลองค์กร ตรวจสอบข้อมูลทางการเงิน การบัญชี รวมทั้งให้คำแนะนำต่าง เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศทางด้านการเงินและการบัญชี เพื่อให้การดำเนินการทางด้านการเงินและการบัญชีของหน่วยงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง

2. กองกลาง มีงานสารบรรณเป็นหน่วยงานในการติดต่อประสานงานรับ - ส่ง หนังสือ เอกสารต่างๆ จากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย การออกเลขที่หนังสือ เลขที่คำสั่ง การจัดเก็บ ค้นหา และการทำลายเอกสาร ประสานงานพิธีการ และงานวันสำคัญๆ ของมหาวิทยาลัย งานการประชุม รับผิดชอบการจัดประชุมของมหาวิทยาลัย เช่น สภามหาวิทยาลัย อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารเงินรายได้ คณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัย และการประชุมอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย งานสภามหาวิทยาลัยรับผิดชอบการประชุม การสัมมนา และดำเนินการเลือกตั้งกรรมการสภาคณาจารย์ งานจักรกลการพิมพ์ มีหน้าที่ในการผลิตเอกสาร สิ่งพิมพ์ บริการ ตั๋วกระดาษฯ เข้าเล่ม ทำปกเอกสาร

3. กองการเจ้าหน้าที่ มีภาระหน้าที่ในการบริหารงานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย ตั้งแต่การวิเคราะห์และจัดสรรอัตรากำลังบุคลากร การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง การโอนย้าย การเลื่อนระดับ การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง การปรับวุฒิ การเบิกเงินประจำตำแหน่ง การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างประจำ การพ้นจากราชการ การเกษียณอายุ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การบันทึกทะเบียนประวัติ การจัดทำบัตรประจำตัว การขอพระราชทานเพลิงศพ การจัดทำหลักสูตรพัฒนาและจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากร การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกลุ่มแก่บุคลากร การทำสัญญาต่างๆ เช่น ลาศึกษา ฝึกอบรม จ้างพนักงาน การรับทุน การแต่งตั้งคำสั่งลงโทษความผิดวินัย ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ให้ออก ไล่ออก

4. กองกิจการนิสิต มีภาระหน้าที่ปฏิบัติงานกิจกรรมและพัฒนานิสิต เน้นแนะและให้คำปรึกษาและจัดกิจกรรมนิสิตเกี่ยวกับกีฬา ศิลปวัฒนธรรม บำเพ็ญประโยชน์ ส่งเสริมวิชาการ องค์การนิสิต สภานิสิต สโมสรนิสิต ชมรมต่างๆ คณะกรรมการนิสิตบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติงานด้านวินัยนิสิต การให้บริการในด้านสวัสดิการ การเงิน พัสดุในการจัดกิจกรรม การบริการให้ยืมวัสดุ ครุภัณฑ์ การประกันอุบัติเหตุ งานอนามัยทั่วไป และการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การให้ทุนการศึกษา การจัดหางาน เพื่อให้ นิสิตมีความพร้อมทั้งด้านการเรียน และอำนวยความสะดวก ให้แก่นิสิตให้มีความเป็นอยู่ในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ

5. กองคลัง มีภาระหน้าที่ในการประสานและดำเนินการวิเคราะห์ กลั่นกรอง จัดทำแผนงบประมาณในการจัดทำคำขอตั้งงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณแผ่นดินของมหาวิทยาลัย การจัดทำประมาณการรายได้แผ่นดินและประมาณการรายรับของมหาวิทยาลัย วิเคราะห์กลั่นกรองและจัดสรรงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ รับผิดชอบการบริหารงานพัสดุ จัดหา เบิกจ่าย บำรุงรักษาซ่อมแซมพัสดุ จำหน่ายพัสดุที่ชำรุดเสื่อมสภาพ การทำสัญญาสั่งซื้อ สัญญาจ้าง การขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ และการตรวจนับพัสดุประจำปี ปฏิบัติงานการรับ - จ่าย เงินทุกประเภท การเบิกเงินทุกประเภท การจัดทำบัญชีตามเกณฑ์พึงรับ - พึ่งจ่าย

6. กองบริการการศึกษา มีภาระหน้าที่ในการประสานงานจัดการเรียนการสอนของนิสิต ระดับปริญญาตรีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำปฏิทินการศึกษา ประสานกับอาจารย์ที่ปรึกษาจัดทำตารางสอน ตารางสอบ งานทะเบียนนิสิตและสถิติมีหน้าที่รับรายงานตัวนิสิตใหม่ รับลงทะเบียนนิสิต ตรวจสอบสภาพนิสิต ตรวจสอบการสำเร็จการศึกษา จัดทำรายชื่อ นิสิตผู้เข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร ออกเอกสารสำคัญทางการศึกษา งานพัฒนาหลักสูตรมีหน้าที่ปรับปรุงหลักสูตร วิเคราะห์ความพร้อมด้านอัตรากำลัง การค้ำทุ่นด้านงบประมาณ การจัดทำคู่มือหลักสูตร งานรับนิสิตใหม่ทำหน้าที่ประสานงานในการดำเนินการสอบ การออกข้อสอบ การจัดทำข้อสอบ การตรวจข้อสอบ การประมวลผล การพิจารณาตัดสินและประกาศผลสอบ การเรียกตัวผู้สอบได้มารายงานตัว

7. กองแผนงาน มีภาระหน้าที่ในการประสานงานและดำเนินงานในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ในการพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะยาว และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะ 5 ปี ประสานงานให้มีการดำเนินการตามแผนและนำแผนไปสู่การปฏิบัติในเชิงยุทธศาสตร์ด้วย การกำหนด ผลผลิต ผลลัพธ์ และตัวชี้วัดผลสำเร็จแก่หน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย สร้างกลไกในการประสาน

นโยบาย แผนงาน โครงการของหน่วยงานต่างๆ ประกอบการพิจารณา ปรับปรุงโครงการเข้าบรรจุในแผน รวมทั้งประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน โครงการแผนพัฒนาการศึกษา ตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย ตามแผนพัฒนาการศึกษาตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 9 ด้าน พร้อมทั้งทำรายงานผลการประเมิน

8. กองวิเทศสัมพันธ์ มีภาระหน้าที่ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับโครงการความช่วยเหลือและความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย หรือองค์กรต่างประเทศ ด้านวิชาการ ทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูนาน และโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา ประสานงานเกี่ยวกับทุนที่ได้รับจากทบวงมหาวิทยาลัย กรมวิเทศสหการ และจากแหล่งทุนต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับงบเจรจาธุรกิจและการประชุมนานาชาติ

9. ฝ่ายจัดการทรัพย์สิน มีภาระหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ดูแลการใช้อาคารสถานที่ อุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ ห้องประชุม โรงอาหาร พื้นที่ส่วนกลางของมหาวิทยาลัยที่ประสานมิตร องค์กรฯ สุพรรณบุรี และที่อำเภอหนองบัว เพื่อประกอบธุรกิจจัดหาประโยชน์ กำหนดแผนงานหลักในการใช้ที่ดินของมหาวิทยาลัย ประสานงานการออกแบบรายละเอียดทางด้านสถาปัตยกรรม ด้านวิศวกรรมทุกระบบ

10. ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา มีภาระหน้าที่ในการประสานงานการประกันคุณภาพการศึกษา จัดทำข้อมูลสารสนเทศการประกันคุณภาพการศึกษา ปฏิบัติงานประกันคุณภาพระบบ ISO และกิจกรรม 5 ส การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี การกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน การรับรองมาตรฐานด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลงานภาครัฐ

11. ฝ่ายวิจัย มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับประสานงานวิจัย แผนการวิจัย พิจารณาข้อมูล วิจัย ติดตามผลการดำเนินงานโครงการวิจัย การขอจัดสรรเงินอุดหนุนวิจัย การจัดทำสารสนเทศ การวิจัย การเสนอรายงานความก้าวหน้า รายงานฉบับสมบูรณ์ของการวิจัย เผยแพร่ จัดพิมพ์ผลงานวิจัย

12. ศูนย์พัฒนาสภาพกายภาพ การจัดการขนส่งและความปลอดภัย มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษา ซ่อมแซมบำรุงอาคารสถานที่ สนาม จัดสวน ระบบไฟฟ้า ระบบประปา ระบบโทรศัพท์ ดูแลรักษาความสะอาดที่ประสานมิตรและองค์กรฯ ออกแบบรายละเอียด ประมาณราคาค่าปรับปรุงซ่อมแซมอาคาร ควบคุมงานก่อสร้างและให้คำปรึกษาด้านการปรับปรุง ซ่อมแซมอาคารของมหาวิทยาลัย และบริหารจัดการให้บริการรถยนต์ส่วนกลางแก่บุคลากรและหน่วยงาน จัดการจราจรภายในมหาวิทยาลัย จัดสถานที่จอดรถยนต์ การขอมีบัตรจอดรถยนต์แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย บุคคลสำคัญ และผู้มาติดต่อราชการ รวมทั้งการจัดระบบรักษาความปลอดภัยของบุคคล เอกสาร ทรัพย์สิน อาคารสถานที่ และการป้องกันภัยพิบัติต่างๆ

13. ศูนย์สารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ มีภาระหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ บริการข่าวสารข้อมูล กิจกรรม ภารกิจของหน่วยงานและของมหาวิทยาลัย ควบคุมดูแล และพัฒนาระบบโทรศัพท์ พัฒนาระบบสารสนเทศ เครือข่ายสื่อสารข้อมูลของมหาวิทยาลัยที่ประสานมิตรและองค์กรฯ

แนวทางในการบริหารงานของสำนักงานอธิการบดี

สำนักงานอธิการบดีได้มีการกำหนดคุณภาพของงานบริการไว้ในกระบวนการต่าง ๆ เช่น การนำและการกำกับดูแล โดยการวางแผนให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรและภารกิจของหน่วยงาน การเสริมสร้างพื้นฐานองค์กร ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมของบุคลากรในด้านต่าง ๆ งบประมาณ เครื่องมือ และสถานที่สำหรับสนับสนุนการดำเนินงาน โดยการจัดระบบงานที่คล่องตัวมีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ การบริการด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน การสนับสนุนการบริหาร โดยการกำหนดข้อตกลงในการบริการที่มุ่งเน้นปรับปรุงให้บริการแบบครบวงจร ณ จุดเดียว (One stop service) เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ และกำหนดให้หน่วยงานจัดระบบให้มีการปฏิบัติงานแทนกันได้ทุกระดับ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ และให้งานเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทั้งนี้ การตรวจติดตามตรวจวัดและวิเคราะห์กระบวนการต่าง ๆ จะคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลของระบบบริหารคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานอธิการบดีมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยผู้บริหารทุกระดับของสำนักงานอธิการบดีได้นำระบบ ISO 9001:2000 มาใช้เป็นรูปแบบในการบริหารงานและบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามระบบที่จัดทำขึ้น และให้ความสำคัญแก่ผู้ใช้บริการของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลของระบบบริหารคุณภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การบรรลุวัตถุประสงค์ของระบบบริหารงานคุณภาพ สำนักงานอธิการบดีได้กำหนดนโยบายคุณภาพของสำนักงานอธิการบดีว่า “สร้างสรรค์ผลงาน บริการด้วยใจ ชำรงไว้ซึ่งคุณภาพ ISO” รวมไปถึงวัตถุประสงค์ระบบคุณภาพ ซึ่งแต่ละหน่วยงานได้กำหนดวัตถุประสงค์คุณภาพที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสำนักงานอธิการบดี และเป้าหมายการดำเนินงาน

เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการใหม่ตามแผนการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ เน้นการเป็นระบบราชการที่มีสมรรถนะสูง มีคุณภาพและคุณธรรม มีประสิทธิผลเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติและค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกับระบบราชการแนวใหม่ โดยมีวัฒนธรรมการทำงานใหม่ที่เน้นความสามารถและผลงาน เน้นความสุจริต ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ มีความกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง สำนักงานอธิการบดีจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคลากรตามลักษณะเชิงพฤติกรรม (Competency) สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ การบริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) จริยธรรม (Integrity) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ ได้แก่ ความถูกต้องของงาน (Concern for Order) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

ทั้งนี้ ได้มีการสื่อสารให้กับบุคลากรได้รับทราบ เพื่อเป็นกรอบการปฏิบัติงานดังกล่าว และเป็นที่เข้าใจในองค์กร ซึ่งสามารถวัดผล แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินการได้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มยุรี เจริญทรัพย์ (2533 : 58 - 59) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด พบว่า บุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด มีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์สูง

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด จำแนกตามตำแหน่ง อายุ และวุฒิทางการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อลำดับความสำคัญค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจากความสำคัญมากไปน้อย พบว่ามีลำดับความสำคัญดังนี้ ค่านิยมด้านการพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ ค่านิยมด้านการปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา ค่านิยมด้านการมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย และค่านิยมด้านการประหยัดและออม

ประกาศรี กรโกวิท (2539 : 72 - 73) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ ของนักศึกษาบุคลากรประจำการสถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ พบว่า

1. นักศึกษาศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนประจำการมีค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. นักศึกษาศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนประจำการที่มีความแตกต่างกันด้านเพศ มีค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ ไม่แตกต่างกัน
3. นักศึกษาศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนประจำการที่มีความแตกต่างกันด้านอายุ พบว่าผู้ที่มีอายุมากมีค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ ต่างจากผู้ที่มีอายุน้อยในระดับสถิติที่ .05 ยกเว้นค่านิยมด้านการประหยัดและออม
4. นักศึกษาศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนประจำการที่มีความแตกต่างกันด้านสถานภาพสมรส มีค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ ด้านการพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบการมีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน
5. นักศึกษาศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนประจำการที่มีความแตกต่างกันด้านสถานที่ทำงาน พบว่ามีค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน
6. นักศึกษาศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนประจำการที่มีความแตกต่างกันด้านวุฒิทางการศึกษา พบว่า บุคลากรประจำการที่มีวุฒิทางการศึกษามีค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ ด้านการพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบการประหยัดและออม การมีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ต่างจากนักศึกษาที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาในสถิติที่ระดับ .05 สำหรับค่านิยมด้านการปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา การมีระเบียบวินัยและเคารพต่อกฎหมายไม่แตกต่างกัน

7. นักศึกษามุสลิมประจำการที่มีความแตกต่างกันด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่ามีค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ โดยรวมแตกต่างกัน

ธีรชาญ บุญศรี (2541: 93 - 95) ได้ศึกษาค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ จังหวัดสงขลา พบว่า

1. บุคลากรศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ มีความคิดเห็นต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย
2. บุคลากรศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ มีความคิดเห็นต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์เป็นรายข้อทั้งห้าด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. บุคลากรศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ที่เป็นผู้บริหารและมีวุฒิทางการศึกษามากกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฯ ส่วนใหญ่อยู่ระดับเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนบุคลากรศูนย์ฯ ที่เป็นเจ้าหน้าที่อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุสูงกว่า 30 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วย
4. บุคลากรศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอที่มีตำแหน่งต่างกัน กลุ่มอายุต่างกัน และวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฯ โดยรวมและเกือบทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นบุคลากรศูนย์ฯ ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่านิยมในด้านการพึ่งตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. บุคลากรศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอที่มีตำแหน่งต่างกัน กลุ่มอายุต่างกัน และตำแหน่งทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฯ เป็นรายข้อ ส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ดี บุคลากรศูนย์ฯ ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ดี บุคลากรศูนย์ฯ ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับ .01 ในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ที่งานเต็มเวลา ย่อมได้ผลงานดีเสมอ และที่ระดับ .05 ในเรื่องการยึดหลักศาสนาในการครองตน ครองคน ครองงานเป็นสิ่งที่ดี และบุคลากรศูนย์ฯ ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับ .01 ในเรื่องการปฏิบัติดีสักวันหนึ่งคงได้ดี

ศิวาพร อินนิยม (2541 : 68 - 69) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นต่อค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ กับการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน
2. บุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา และตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เมื่อจัดลำดับความสำคัญของค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ ของสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่ามีค่านิยมด้านการพึ่งตนเองสูงสุด และรองลงไปได้แก่ ค่านิยมด้านการขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ ส่วนค่านิยมด้านการมีระเบียบวินัยและ เคารพกฎหมายมีความสำคัญน้อยที่สุด

กรรณิการ์ ซีใจงาม (2542 : 87 - 88) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องค่านิยมในการดำเนินชีวิตและการ ดำเนินชีวิตของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน ของค่านิยมในการดำเนินชีวิตและการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อลำดับความสำคัญของ ค่าเฉลี่ยในการดำเนินชีวิตและการดำเนินชีวิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านวิถีปฏิบัติมีลำดับจากมากไปน้อย คือ ความกตัญญูรู้คุณ ความรับผิดชอบ ความ ซื่อสัตย์ การรักษาน้ำใจกัน การประมาทตนและการรักษสันโดษ การเป็นตัวของตัวเอง ความมีน้ำใจ เมตตาอารี ความสุขภาพ ความรักใคร่ชอบพอสนิทสนม การให้อภัย ความสะอาด การศึกษาสูง ความ ทะเยอทะยาน การมีแนวคิดกว้าง การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม การพึ่งพาอาศัยกัน ความ สนุกสนานรื่นเริง ความกล้า การมีอารมณ์สงบและความสำรวม ความอ่อนน้อมเชื่อฟัง ความคิด สร้างสรรค์ การมีความสามารถ การบังคับตัวเอง ตามลำดับ

2. ค่านิยมในการดำเนินชีวิตด้านจุดหมายปลายทาง มีลำดับจากมากไปน้อย คือความสุข ในชีวิตครอบครัว โลกที่มีสันติสุข ความมั่นคงของประเทศชาติ ความกว้างขวางในสังคม ความภาคภูมิใจในตัวเอง ความรักอิสระเสรี การช่วยเหลือผู้อื่น ความเสมอภาค ความงามของ ธรรมชาติและศิลปะ ความสุขสำราญ การมีชีวิตที่สบายพอสมควร ความเป็นปราชญ์เป็นผู้รู้ดี การมี คนรัก การได้รับการยกย่องในสังคม ความมั่งมีเงินทองและวัตถุ การมีชีวิตที่ตื่นเต้นตามลำดับ

3. การดำเนินชีวิต มีลำดับจากมากไปน้อย คือ การถ่ายทอดความรู้ให้ศิษย์โดยไม่ปิดบัง การไม่ละทิ้งหน้าที่การงาน ความซื่อสัตย์สุจริต การอบรมสั่งสอนฝึกฝนสร้างเสริมความรู้ให้กับศิษย์ การไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนจากศิษย์ การเอาใจใส่การเรียนของศิษย์ การช่วยเหลือส่งเสริม และให้กำลังใจในด้านการเรียนแก่ศิษย์ การมีศรัทธาในอาชีพครู การให้ความร่วมมือกับกิจกรรม ต่างๆ ของโรงเรียน การพยายามสร้างฐานะของตน การปฏิบัติตามระเบียบของสถานศึกษา การ ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา การให้เกียรติบุคคลอื่น การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา จิตใจ การวางแผนการใช้จ่ายทรัพย์สินเงินทอง การมีกริยามารยาทดี ความสุขภาพเรียบร้อย การ ช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนครู การศึกษาหาความรู้ความชำนาญ การเอาใจใส่ในสภาพจิตใจของตนเอง ความสุขภาพเรียบร้อย การบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม การเอาใจใส่สุขภาพร่างกายของตนเอง การ พุดจาไฟเราะ และการช่วยเหลือเกื้อกูลชุมชน

ไกล์รุ่ง กลั่นคันธา (2548 : 61 - 62) ได้ศึกษาค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า

1. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ใน ระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่

ถูกต้องอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีค่านิยมสร้างสรรค์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่านิยมสร้างสรรค์ด้านชื่อเสียงและมีความรับผิดชอบอยู่ในระดับค่อนข้างสูงที่สุด

2. เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า

2.1 ข้าราชการหญิงสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมสูงกว่าข้าราชการชายสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการหญิงสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีค่านิยมสร้างสรรค์สูงกว่าข้าราชการชายสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการหญิงสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีค่านิยมสร้างสรรค์ด้านชื่อเสียงและมีความรับผิดชอบ และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สูงกว่าข้าราชการชายสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ ด้านไม่เลือกปฏิบัติ สูงกว่าข้าราชการชายสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทั้งชายและหญิงมีค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมสูงกว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่านิยมสร้างสรรค์สูงกว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่านิยมสร้างสรรค์ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงกว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านชื่อเสียงและมีความรับผิดชอบ ด้าน โปร่งใสตรวจสอบได้ และด้านไม่เลือกปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับตำแหน่ง 3-6 และระดับตำแหน่ง 7-8 มีค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10 ถึง 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติในงานบริหารทั่วไปและงานวิชาการ มีค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ

ปิยะ พุฒินาการกุล (2549 : 104-105) ได้ศึกษาค่านิยมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบ้านปู จำกัด (มหาชน) พบว่า

1. พนักงานบริษัทบ้านปู จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง อายุระหว่าง 37 - 48 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และเป็นพนักงานระดับผู้จัดการแผนก
2. พนักงานบริษัทบ้านปู จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย
3. พนักงานบริษัทบ้านปู จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 49 ปี ขึ้นไปมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่อายุต่ำกว่า 49 ปี
4. พนักงานบริษัทบ้านปู จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. พนักงานบริษัทบ้านปู จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานระดับผู้อำนวยการสาย มีประสิทธิภาพในด้านความคิดริเริ่มมากกว่าพนักงานในระดับอื่น
6. ความสัมพันธ์ค่านิยมรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ นวัตกรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง ห่วงใยเอาใจใส่ และพลังร่วม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรทั้งสองที่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
7. ความสัมพันธ์ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
8. ความสัมพันธ์ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการใช้เหตุผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
9. ความสัมพันธ์ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการกระจายอำนาจ และการเชื่อในคำสอนทางศาสนากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พิศาล สระบัว (2550 : 76 - 77) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยม บุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า

1. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และระดับตำแหน่งต่างก็มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ

3. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ

4. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ

วอทโต (Votto. 1984 : 375 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบค่านิยมกับลักษณะของสมาชิกคณะกรรมการโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนที่เลือกเป็นแล้วในรัฐนิวเจอร์ซีย์ โดยศึกษาจากเขตโรงเรียน 75 เขต จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 66 คน สมาชิกคณะกรรมการโรงเรียน 71 คน มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนระหว่างคณะกรรมการโรงเรียนกับผู้บริหารโรงเรียนในค่านิยม 6 ประการ คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุนทรีย์ะ ด้านสังคม ด้านการเมือง และด้านศาสนา ผลการวิจัยพบว่า

1. ค่านิยมทางด้านสังคมและการเมืองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ผู้บริหารมีค่านิยมด้านการเมืองอยู่ในระดับสูง ส่วนสมาชิกคณะกรรมการโรงเรียนมีค่านิยมทางด้านทฤษฎีอยู่ในระดับสูง
3. ค่านิยมทางด้านศาสนา ทั้งผู้บริหารและสมาชิกคณะกรรมการโรงเรียนอยู่ในระดับต่ำ
4. สัมพันธ์ระหว่างตัวแปร อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียน และ ค่านิยมด้านการเมืองและสังคม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ค่านิยมด้านทฤษฎีและเศรษฐกิจ ตลอดจนการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โรสโค และคณะ (Rosecoe and Others. 1968 : 333 - 334) ได้ศึกษาค่านิยมของนักศึกษาจากวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา จำนวน 12 แห่ง ตามตัวแปรเพศและถิ่นที่อยู่ ผลการวิจัยพบว่า โดยทั่วไปแล้วเพศชายมีค่านิยมเชิงเสรีมากกว่าเพศหญิง โดยนักศึกษาชายมีเสรีนิยมมากกว่าในด้านจริยธรรม เช่น การโกง ความสัมพันธ์ทางเพศ การดื่มสุรา ความเชื่อในพระเจ้า ความรับผิดชอบ และความเสมอภาค นอกจากนั้น นักศึกษาชายยังมีเสรีนิยมมากกว่าในด้านลัทธิคอมมิวนิสต์ สหภาพแรงงาน การศึกษา และเสรีภาพทางวิชาการ ส่วนนักศึกษาหญิงมีเสรีนิยมมากกว่าในด้านสงคราม นโยบายต่างประเทศ อาชญากรรม ความประพฤติ วิทยาศาสตร์ และหลักสูตรการเรียน เมื่อพิจารณาตัวแปรด้านถิ่นฐานที่อยู่ พบว่า กลุ่มนักศึกษามีค่านิยมเชิงอนุรักษ์นิยมมากที่สุดเป็นจากวิทยาลัยวัดัน และมหาวิทยาลัยมิสซิสซิปปี ส่วนนักศึกษาจากวิทยาลัยรีด มีค่านิยมเชิงเสรีนิยมมากที่สุด

บิลเทล ; เบรนนอร์ (Beutell ; Brenner. 1986 : 29 - 41) ได้ศึกษาค่านิยมที่แตกต่างกันระหว่างเพศ โดยทำการสำรวจนักศึกษาด้านธุรกิจ จำนวน 202 คน พบว่าผู้หญิงมีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าผู้ชาย 12 ด้าน ด้านที่มีความแตกต่างอย่างสำคัญ คือ ผู้ชายให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้า การเข้าเสี่ยง ส่วนผู้หญิงเน้นด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่สะดวกสบาย และริ่รรมย์ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยรายงานถึงค่านิยมที่ไม่เป็นไปตามความเชื่อดั้งเดิม เช่น ผู้ชายและผู้หญิงให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในงานและเวลาว่างนอกเวลาทำงาน ทั้งนี้ผู้ชายและผู้หญิงให้ความสำคัญด้านความรู้สึกแห่งความสำเร็จ และรายได้สูงเป็นอันดับแรก และอันดับที่สองเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ทั้งสองเพศยังมีค่านิยมตามลักษณะเพศ (Traditionally masculine & Traditionally feminine work values) อยู่แม้ประกอบอาชีพเดียวกัน

เบรนนอร์ (Brenner. 1988 : 639 - 642) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการศึกษากับค่านิยมในการทำงานของผู้จัดการ พบว่า ทั้งชายและหญิงที่มีการศึกษาสูงจะมีความต้องการความเป็นอิสระและโอกาสในการแสดงกิจกรรมด้านการบริหารมากขึ้น นอกจากนี้ ผู้จัดการที่มีการศึกษาสูงจะให้ความสำคัญต่อค่านิยมทุกด้านที่รวมถึงด้านปัจจัยภายนอกด้วย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่กล่าวมา พบว่า เพศ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดแหล่งข้อมูล
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2551 จำนวน 346 คน จำแนกเป็น ข้าราชการ จำนวน 117 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 75 คน และพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 154 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามค่านิยมในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามค่านิยมในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

การสร้างแบบสอบถามค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยและแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ
2. สร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการวิจัย โครงสร้างแบบสอบถามเป็นรายชื่อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
3. นำแบบสอบถามเสนอต่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบ และแก้ไขความถูกต้อง

4. การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) และการหาค่าอำนาจจำแนก (Item Discrimination) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง และอาจารย์ ดร.สกล วรเจริญกิจ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพิลึก (Face Validity) เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องทางด้านเนื้อหาตามนิยามศัพท์เฉพาะ โดยพิจารณาคัดเลือกจากค่า IOC ที่มีค่าตั้งแต่ .05 ขึ้นไป จำนวน 70 ข้อ จำแนกตามด้านได้ดังนี้ ด้านทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 19 ข้อ ด้านข้อเท็จจริงและมีความรับผิดชอบ จำนวน 9 ข้อ ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ จำนวน 7 ข้อ ด้านไม่เลือกปฏิบัติ จำนวน 16 ข้อ และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 19 ข้อ

5. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามดังนี้

5.1 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 100 คน ที่มีใช้กลุ่มเป้าหมายโดยมีลักษณะงานใกล้เคียงกัน จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด แบบสอบถามมีข้อคำถามจำนวน 70 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 0.2000 – 0.6251 ได้ข้อคำถามค่านิยมในการทำงาน 5 ด้าน จำนวน 58 ข้อ จำแนกตามด้านได้ดังนี้ ด้านทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 15 ข้อ ด้านข้อเท็จจริงและมีความรับผิดชอบ จำนวน 8 ข้อ ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ จำนวน 7 ข้อ ด้านไม่เลือกปฏิบัติ จำนวน 13 ข้อ และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 15 ข้อ

5.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยนำแบบสอบถามที่คัดเลือกมาแล้วมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (∞ - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9058

ตัวอย่างแบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ()

1. เพศ ได้แก่
 - () เพศชาย
 - () เพศหญิง
2. ตำแหน่งงาน ได้แก่
 - () ข้าราชการ
 - () ลูกจ้างประจำ
 - () พนักงานมหาวิทยาลัย
3. วุฒิการศึกษา
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ปริญญาตรี

- () สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
- () ต่ำกว่า 5 ปี
- () 5 - 10 ปี
- () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
5. รายได้
- () ต่ำกว่า 10,000 บาท
- () 10,001 - 15,000 บาท
- () มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามค่านิยมในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อ	ค่านิยม	การปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ทำในสิ่งที่ถูกต้อง</u>					
	0 ข้าพเจ้าปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
	00 ข้าพเจ้าปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด					
	<u>ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ</u>					
	0 ข้าพเจ้าตั้งใจปฏิบัติงานตามหน้าที่					
	00 ข้าพเจ้ามาปฏิบัติงานตรงเวลาที่กำหนด					
	<u>โปร่งใสตรวจสอบได้</u>					
	0 ข้าพเจ้าปฏิบัติงานตามขั้นตอนในภาระงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน					
	00 การที่หน่วยงานมอบหมายงานที่ชัดเจน ข้าพเจ้าเห็นด้วยเพราะจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย					
	<u>ไม่เลือกปฏิบัติ</u>					
	0 ข้าพเจ้าให้บริการแก่ผู้มารับบริการตามลำดับก่อนหลัง					
	00 ข้าพเจ้าเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือและบริการผู้มารับบริการโดยเน้นความเสมอภาคเท่าเทียมกัน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	คำนิยาม	การปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</u> 00 ก่อนลงมือปฏิบัติงานข้าพเจ้าทำความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายของงานก่อน 00 ข้าพเจ้ากำหนดเป้าหมายและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย					

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อความดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของท่านน้อยที่สุด

ข้อความที่มีความหมายทางบวก การให้คะแนนเป็นดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบ การให้คะแนนเป็นดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.50	หมายถึง	ระดับคำนิยาม อยู่ในระดับต่ำมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 – 2.50	หมายถึง	ระดับคำนิยาม อยู่ในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 – 3.50	หมายถึง	ระดับคำนิยาม อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 – 4.50	หมายถึง	ระดับคำนิยาม อยู่ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 – 5.00	หมายถึง	ระดับคำนิยาม อยู่ในระดับสูงมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามคำนิยามในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2552 – 15 ตุลาคม 2552 จำนวน 360 ฉบับ และได้รับคืนมา 354 ฉบับ ตรวจสอบแล้วมีฉบับที่สมบูรณ์ 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.11

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 346 ฉบับ คือตอบครบทุกข้อ นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ
 - 2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Consistency : IOC) เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทางด้านความเที่ยงตรงเชิงพินิจ โดยใช้สูตรของโรวินेलลีและแฮมเบิลตัน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2539 : 248-249 : อ้างอิงจาก Rowinelli and Hambleton. 1977)
 - 2.2 วิเคราะห์ข้อความรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของข้อความเป็นรายข้อ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สูตร t-test โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.3 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe' โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
P-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5 ด้าน ได้แก่ ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5 ด้าน ตามตัวแปร เพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละของแหล่งข้อมูล จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ค่านิยมในการทำงาน	ระดับของตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	136	39.31
	หญิง	210	60.69
	รวม	346	100.00
2. ประเภทบุคลากร	ข้าราชการ	117	33.82
	ลูกจ้างประจำ	75	21.68
	พนักงานมหาวิทยาลัย	154	44.50
	รวม	346	100.00
3. วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	114	32.95
	ปริญญาตรี	161	46.53
	สูงกว่าปริญญาตรี	71	20.52
	รวม	346	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	75	21.68
	5 – 10 ปี	81	23.41
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	190	54.91
	รวม	346	100.00
5. รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	38	10.98
	10,001 – 15,000 บาท	162	46.82
	มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป	146	42.20
	รวม	346	100.00

จากตาราง 1 พบว่าบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นแหล่งข้อมูลทั้งหมด จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 96.11 โดยจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา ดังต่อไปนี้
 เพศ ได้แก่ เพศชาย จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 39.31 และเพศหญิง จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 60.69

ประเภทบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 33.82 ลูกจ้างประจำ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.68 พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 154 คิดเป็นร้อยละ 44.50

วุฒิการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.95 ปริญญาตรี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 46.53 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.52

ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.68 5 – 10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.41 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 54.91

รายได้ ได้แก่ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.98 รายได้ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 46.82 รายได้มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 146 คนคิดเป็นร้อยละ 42.20

ตอนที่ 1 ศึกษาค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5 ด้าน ได้แก่ ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผลปรากฏดังตาราง 2 - 7

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้าน

ค่านิยมในการทำงาน	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย
1. ทำในสิ่งที่ถูกต้อง	3.91	0.43	สูง
2. ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ	4.22	0.51	สูง
3. โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.21	0.53	สูง
4. ไม่เลือกปฏิบัติ	4.04	0.46	สูง
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.94	0.49	สูง
รวม	4.02	0.39	สูง

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่านิยมในการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ

ค่านิยมในการทำงาน	เพศชาย			เพศหญิง		
	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย
1.ทำในสิ่งที่ถูกต้อง	3.88	0.39	สูง	3.93	0.45	สูง
2.ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ	4.17	0.48	สูง	4.26	0.52	สูง
3.โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.22	0.48	สูง	4.20	0.57	สูง
4.ไม่เลือกปฏิบัติ	3.98	0.40	สูง	4.08	0.49	สูง
5.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.53	0.39	สูง	3.74	0.49	สูง
รวม	3.96	0.34	สูง	4.06	0.41	สูง

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพศชาย และเพศหญิงมีค่านิยมในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ค่านิยมในการทำงาน	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานมหาวิทยาลัย		
	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย
1.ทำในสิ่งที่ถูกต้อง	3.84	0.40	สูง	3.91	0.48	สูง	3.96	0.42	สูง
2.ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ	4.25	0.54	สูง	4.15	0.56	สูง	4.24	0.46	สูง
3.โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.15	0.59	สูง	4.17	0.48	สูง	4.26	0.51	สูง
4.ไม่เลือกปฏิบัติ	4.09	0.47	สูง	3.95	0.39	สูง	4.05	0.48	สูง
5.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.74	0.45	สูง	3.58	0.42	สูง	3.64	0.49	สูง
รวม	4.04	0.39	สูง	3.97	0.35	สูง	4.01	0.41	สูง

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่เป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่านิยมในการทำงานทั้งโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับสูง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ค่านิยมในการ ทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	SD	การแปล ความหมาย	\bar{X}	SD	การแปล ความหมาย	\bar{X}	SD	การแปล ความหมาย
1.ทำในสิ่งที่ถูกต้อง	3.89	0.43	สูง	3.88	0.45	สูง	4.00	5.45	สูง
2.ซื่อสัตย์และ มีความรับผิดชอบ	4.16	0.49	สูง	4.18	0.53	สูง	4.41	3.54	สูง
3.โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.17	0.48	สูง	4.15	0.57	สูง	4.39	3.49	สูง
4.ไม่เลือกปฏิบัติ	3.94	0.39	สูง	4.00	0.46	สูง	4.30	5.99	สูง
5.มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน	3.50	0.38	ปานกลาง	3.68	0.48	สูง	3.88	6.94	สูง
รวม	3.94	0.33	สูง	4.00	0.41	สูง	4.21	0.37	สูง

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่านิยมในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่านิยมในการทำงานด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ค่านิยมในการ ทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี			5-10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	การแปล ความหมาย	\bar{X}	SD	การแปล ความหมาย	\bar{X}	SD	การแปล ความหมาย
1.ทำในสิ่งที่ถูกต้อง	4.07	0.43	สูง	3.90	0.42	สูง	3.87	0.43	สูง
2.ซื่อสัตย์และ มีความรับผิดชอบ	4.26	0.49	สูง	4.17	0.50	สูง	4.23	0.52	สูง
3.โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.30	0.54	สูง	4.24	0.46	สูง	4.16	0.56	สูง
4.ไม่เลือกปฏิบัติ	4.08	0.51	สูง	4.03	0.45	สูง	4.03	0.44	สูง
5.มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน	3.73	0.54	สูง	3.53	0.40	สูง	3.69	0.45	สูง
รวม	4.09	0.44	สูง	3.98	0.37	สูง	4.02	0.37	สูง

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีค่านิยมในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามรายได้

ค่านิยมในการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท			10,001-15,000บาท			มากกว่า 15,000บาท		
	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย
1.ทำในสิ่งที่ถูกต้อง	3.88	0.37	สูง	3.93	0.41	สูง	3.88	0.45	สูง
2.ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ	4.08	0.58	สูง	4.22	0.47	สูง	4.26	0.52	สูง
3.โปร่งใสตรวจสอบได้	4.14	0.50	สูง	4.24	0.51	สูง	4.19	0.57	สูง
4.ไม่เลือกปฏิบัติ	3.85	0.39	สูง	4.04	0.44	สูง	4.10	0.47	สูง
5.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.37	0.34	ปานกลาง	3.67	0.41	สูง	3.73	0.46	สูง
รวม	3.87	0.32	สูง	4.04	0.38	สูง	4.05	0.40	สูง

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 -15,000บาท และมากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป มีค่านิยมในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่านิยมในการทำงานด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5 ด้าน ตามตัวแปร เพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ในทำงาน รายได้ ผลปรากฏดังตารางที่ 8 - 12

ตาราง 8 การเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ

ค่านิยมในการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	P-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1.ทำในสิ่งที่ถูกต้อง	3.88	0.39	3.93	0.45	-1.004	0.316
2.ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ	4.17	0.48	4.26	0.52	-1.497	0.135
3.โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.22	0.48	4.20	0.57	0.522	0.602
4.ไม่เลือกปฏิบัติ	3.98	0.40	4.08	0.49	-2.002*	0.046
5.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.53	0.39	3.74	0.49	-4.501**	0.000
รวม	3.96	0.34	4.06	0.41	-2.335*	0.020

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่าบุคลากรหญิงมีค่านิยมในการทำงานโดยรวมสูงกว่าบุคลากรชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรหญิงมีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าบุคลากรชายในด้านไม่เลือกปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 9 การเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ค่านิยมในการทำงาน	df	SS	MS	F	P-value
1. ทำในสิ่งที่ถูกต้อง					
ระหว่างกลุ่ม	2	205.49	102.75	2.54	0.081
ภายในกลุ่ม	343	13900.61	40.53		
รวม	345	14106.10			
2. ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ					
ระหว่างกลุ่ม	2	32.31	16.15	0.98	0.377
ภายในกลุ่ม	343	5659.00	16.50		
รวม	345	5691.31			
3. โปร่งใส ตรวจสอบได้					
ระหว่างกลุ่ม	2	45.96	22.98	1.66	0.191
ภายในกลุ่ม	343	4745.61	13.84		
รวม	345	4791.56			
4. ไม่เลือกปฏิบัติ					
ระหว่างกลุ่ม	2	157.75	78.88	2.26	0.105
ภายในกลุ่ม	343	11949.92	34.84		
รวม	345	12107.67			
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	295.81	147.90	3.09	0.052
ภายในกลุ่ม	343	16407.59	47.84		
รวม	345	16703.40			
6. ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	852.30	426.15	0.84	0.432
ภายในกลุ่ม	343	173533.42	505.93		
รวม	345	174385.72			

จากตารางที่ 9 พบว่า พบว่าบุคลากรทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่านิยมในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 การเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกวุฒิการศึกษา

ค่านิยมในการทำงาน	df	SS	MS	F	P-value
1. ทำในสิ่งที่ถูกต้อง					
ระหว่างกลุ่ม	2	166.87	83.44	2.05	0.130
ภายในกลุ่ม	343	13939.29	40.64		
รวม	345	14106.10			
2. ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ					
ระหว่างกลุ่ม	2	206.76	103.38	6.47*	0.002
ภายในกลุ่ม	343	5484.55	15.99		
รวม	345	5691.31			
3. โปร่งใส ตรวจสอบได้					
ระหว่างกลุ่ม	2	151.62	75.81	5.60*	0.004
ภายในกลุ่ม	343	4639.95	13.53		
รวม	345	4791.56			
4. ไม่เลือกปฏิบัติ					
ระหว่างกลุ่ม	2	1007.27	503.64	15.56**	0.000
ภายในกลุ่ม	343	11100.40	32.36		
รวม	345	12107.67			
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1490.24	745.12	16.80**	0.000
ภายในกลุ่ม	343	15213.16	44.35		
รวม	345	16703.40			
6. ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	11288.12	5644.06	11.87**	0.000
ภายในกลุ่ม	343	163097.60	475.50		
รวม	345	174385.72			
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05			
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01			

จากตารางที่ 10 พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีค่านิยมในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า มีค่านิยมในการทำงานสูงกว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ในด้านชื่อเสียงและมีความรับผิดชอบ ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ ด้านไม่เลือกปฏิบัติ และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ส่วนด้านทำในสิ่งที่ถูกต้องไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ดังตารางที่ 11, 12 ,13 และ 14

ตาราง 11 การทดสอบรายคู่ ค่านิยมในการทำงานของบุคลากร ด้านชื่อเสียงและมีความรับผิดชอบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.16	4.18	4.41
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.16	-	0.02	0.25**
ปริญญาตรี	4.18		-	0.23**
สูงกว่าปริญญาตรี	4.41			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี กับ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 การทดสอบรายคู่ ค่านิยมในการทำงานของบุคลากร ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.17	4.15	4.39
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.17	-	0.02	0.22**
ปริญญาตรี	4.15		-	0.24*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.39			-

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี กับ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 การทดสอบรายคู่ ค่านิยมในการทำงานของบุคลากร ด้านไม่เลือกปฏิบัติ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.94	4.00	4.30
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.94	-	0.06	0.36**
ปริญญาตรี	4.00		-	0.30**
สูงกว่าปริญญาตรี	4.30			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี กับ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 การทดสอบรายคู่ ค่านิยมในการทำงานของบุคลากร ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.50	3.68	3.88
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.50	-	0.18**	0.38**
ปริญญาตรี	3.68		-	0.20**
สูงกว่าปริญญาตรี	3.88			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงาน	df	SS	MS	F	P-value
1. ทำในสิ่งที่ถูกต้อง					
ระหว่างกลุ่ม	2	194.73	97.36	2.40	0.092
ภายในกลุ่ม	343	13911.38	40.56		
รวม	345	14106.10			
2. ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ					
ระหว่างกลุ่ม	2	18.32	9.16	0.55	0.575
ภายในกลุ่ม	343	5672.99	16.54		
รวม	345	5691.31			
3. โปร่งใส ตรวจสอบได้					
ระหว่างกลุ่ม	2	56.51	28.26	2.05	0.131
ภายในกลุ่ม	343	4735.05	13.81		
รวม	345	4791.56			
4. ไม่เลือกปฏิบัติ					
ระหว่างกลุ่ม	2	18.34	9.17	0.26	0.771
ภายในกลุ่ม	343	12089.33	35.25		
รวม	345	12107.67			
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	395.33	197.67	4.16*	0.016
ภายในกลุ่ม	343	16308.07	47.55		
รวม	345	16703.40			

ตาราง 15 (ต่อ)

ค่านิยมในการทำงาน	df	SS	MS	F	P-value
6. ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	1518.95	759.47	1.51	0.223
ภายในกลุ่ม	343	172866.78	503.99		
รวม	345	174385.72			

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีค่านิยมในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ดังตารางที่ 16

ตาราง 16 การทดสอบรายคู่ ค่านิยมในการทำงานของบุคลากร ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.73	3.53	3.69
ต่ำกว่า 5 ปี	3.73	-	0.20*	0.04
5 - 10 ปี	3.53		-	0.16*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.69			-

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 การเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามรายได้

ค่านิยมในการทำงาน	df	SS	MS	F	P-value
1. ทำในสิ่งที่ถูกต้อง					
ระหว่างกลุ่ม	2	47.20	23.60	0.58	0.563
ภายในกลุ่ม	343	14058.90	40.99		
รวม	345	14106.10			
2. ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ					
ระหว่างกลุ่ม	2	64.07	32.04	1.95	0.143
ภายในกลุ่ม	343	5627.23	16.41		
รวม	345	5691.31			
3. โปร่งใส ตรวจสอบได้					
ระหว่างกลุ่ม	2	16.46	8.23	0.59	0.554
ภายในกลุ่ม	343	4775.10	13.92		
รวม	345	4791.56			
4. ไม่เลือกปฏิบัติ					
ระหว่างกลุ่ม	2	301.80	150.90	4.38*	0.013
ภายในกลุ่ม	343	11805.57	34.42		
รวม	345	12107.67			
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	884.71	442.35	9.59**	0.000
ภายในกลุ่ม	343	15818.69	46.12		
รวม	345	16703.40			
6. ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	3609.38	1804.69	3.63*	0.028
ภายในกลุ่ม	343	170776.34	497.89		
รวม	345	174385.72			

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีค่านิยมในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านไม่เลือกปฏิบัติ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านทำในสิ่งที่ถูกต้องด้านเชื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ดังตารางที่ 18 และ 19

ตาราง 18 การทดสอบรายคู่ ค่านิยมในการทำงานของบุคลากร ด้านไม่เลือกปฏิบัติ จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า 10, 000 บาท	10, 001 - 15, 000 บาท	มากกว่า 15, 000 บาท ขึ้นไป
		3.85	4.04	4.10
ต่ำกว่า 10, 000 บาท	3.85	-	0.19	0.25**
10, 001 - 15, 000 บาท	4.04		-	0.06
มากกว่า 15, 000 บาท ขึ้นไป	4.10			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 15, 000 บาท ขึ้นไป มีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10, 000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10, 000 บาท กับบุคลากรที่มีรายได้ 10, 001 - 15, 000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 10, 001 - 15, 000 บาท กับบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 15, 000 บาท ขึ้นไป ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19 การทดสอบรายคู่ ค่านิยมในการทำงานของบุคลากร ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า 10, 000 บาท	10, 001 - 15, 000 บาท	มากกว่า 15, 000 บาท ขึ้นไป
		3.37	3.67	3.73
ต่ำกว่า 10, 000 บาท	3.37	-	0.30**	0.36**
10, 001 - 15, 000 บาท	3.67		-	0.06
มากกว่า 15, 000 บาท ขึ้นไป	3.73			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป และบุคลากรที่มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท มีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป กับบุคลากรที่มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5 ด้าน ได้แก่ ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5 ด้าน ตามตัวแปร เพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้

การกำหนดแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2551 จำนวน 346 คน จำแนกเป็น ข้าราชการจำนวน 117 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 75 คน และพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 154 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยค่านิยมในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 58 ข้อ จำแนกตามด้านได้ดังนี้ ด้านทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 15 ข้อ ด้านซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ จำนวน 8 ข้อ ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ จำนวน 7 ข้อ ด้านไม่เลือกปฏิบัติ จำนวน 13 ข้อ และด้าน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 15 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

- การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้
1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล
 2. นำหนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามค่านิยมในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวม

ข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2552 – 15 ตุลาคม 2552 จำนวน 360 ฉบับ และได้รับคืนมา 354 ฉบับ ตรวจสอบแล้วมีฉบับที่สมบูรณ์ 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.11

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 346 ฉบับ คือ ตอบครบทุกข้อ นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกออกเป็น 3 ตอน คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. การหาระดับค่านิยมในการทำงาน 5 ด้าน โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อพิจารณาแบ่งระดับค่านิยม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายที่กำหนดไว้

3. การเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามตัวแปรเพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ดังนี้

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สูตร t-test โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe' โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีค่านิยมในการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้พบว่า

2.1 เพศ : พบว่าบุคลากรหญิงมีค่านิยมในการทำงานโดยรวมสูงกว่าบุคลากรชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรหญิงมีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าบุคลากรชายในด้านไม่เลือกปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ด้านชื่อเสียงและมีความรับผิดชอบ และด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ประเภทบุคลากร : พบว่าบุคลากรทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือ พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่านิยมในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 วุฒิการศึกษา : พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีค่านิยมในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า มีค่านิยมในการทำงานสูงกว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ในด้านชื่อเสียงและมีความรับผิดชอบ ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ ด้านไม่เลือกปฏิบัติ และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ส่วนด้านทำในสิ่งที่ถูกต้องไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ประสบการณ์ในการทำงาน : พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีค่านิยมในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 รายได้ : พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีค่านิยมในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านไม่เลือกปฏิบัติ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านทำในสิ่งที่ถูกต้องด้านชื่อเสียงและมีความรับผิดชอบ ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

1. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีค่านิยมในการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะสำนักงานอธิการบดีได้มีการกำหนดคุณภาพของงานบริการไว้ในกระบวนการต่างๆ เช่น การนำและการกำกับดูแล โดยการวางแผนให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรและภารกิจของหน่วยงาน การเสริมสร้างพื้นฐานองค์กร ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมของบุคลากรในด้านต่างๆ งบประมาณ เครื่องมือ และสถานที่สำหรับสนับสนุนการดำเนินงาน โดยการจัดระบบงานที่คล่องตัวมีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ สำนักงานอธิการบดีได้กำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งได้กำหนดคุณภาพของงาน มีการจัดระบบงานที่คล่องตัว มีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ และได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคลากรตามลักษณะเชิงพฤติกรรม (Competency) สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์

และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ ได้แก่ ความถูกต้องของงาน ความยืดหยุ่นผ่อนปรน และการคิดวิเคราะห์ ทั้งนี้ ได้มีการสื่อสารให้กับบุคลากรได้รับทราบ เพื่อเป็นกรอบการปฏิบัติงาน ดังกล่าว และเป็นที่ยอมรับในองค์กร ซึ่งสามารถวัดผล แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินการได้ ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จนนำไปสู่การมีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งตรงกับระบบราชการใหม่ตามแผนการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐเน้นการเป็นระบบราชการที่มีสมรรถนะสูง มีคุณภาพและคุณธรรม มีประสิทธิผล เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติและค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกับระบบราชการแนวใหม่ โดยมีวัฒนธรรมการทำงานใหม่ที่เน้นความสามารถ และผลงาน เน้นความสุจริต ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ มีความกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งถือเป็นค่านิยมใหม่ที่สร้างสรรค์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 19 - 29) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของไกล์รุ่ง กลั่นคันธา (2548 : 63) ได้ทำการศึกษาค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีค่านิยมสร้างสรรค์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามตัวแปร เพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ พบว่า

2.1 เพศ : พบว่าบุคลากรหญิงมีค่านิยมในการทำงานโดยรวมสูงกว่าบุคลากรชาย แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรหญิงและบุคลากรชายมีค่านิยมในการทำงานด้านทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านไม่เลือกปฏิบัติ บุคลากรหญิงมีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าบุคลากรชายแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานบุคลากรหญิงมีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าบุคลากรชายแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะอาจมาจากปัจจุบันเพศหญิงได้รับโอกาสในความก้าวหน้าในงานมากขึ้นจึงพยายามเพิ่มศักยภาพตนเองให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น ตามทฤษฎีของเฮร์เบิร์ต (Frederick Herzberg :1959) โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชยการยกย่อง เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และความแตกต่างระหว่างเพศ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างทางโครงสร้างสรีระภาพของชายและหญิง และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างในด้านค่านิยม ความแตกต่างระหว่างเพศหญิงและเพศชายทางสรีระได้นำไปสู่ความเชื่อที่ว่าผู้หญิงและผู้ชายมีความแตกต่างกันในทางอื่น ๆ ด้วยไม่ว่าจะเป็นในเรื่องสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด จิตใจ และอารมณ์ จึงทำให้บุคลากรหญิงมีค่านิยมในการทำงานด้านไม่เลือกปฏิบัติและด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงกว่าบุคลากรชาย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของปิยะ พุวิวัฒนาการกูร (2549 : บทคัดย่อ) เกี่ยวกับตัวแปรเพศในเรื่องค่านิยมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

บ้านปู จำกัด (มหาชน) พบว่าเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย และจากการศึกษาของบิลเทล ; และเบรนนอร์ (Beutell ; Brenner. 1986 : 29 - 41) ได้ศึกษาค่านิยมที่แตกต่างกันระหว่างเพศ โดยทำการสำรวจนักศึกษาด้านธุรกิจ จำนวน 202 คน พบว่าผู้หญิงมีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าผู้ชาย จึงสรุปได้ว่าตัวแปรเพศมีอิทธิพลต่อค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2.2 ประเภทบุคลากร : พบว่าบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒจำแนกตามประเภทบุคลากร มีค่านิยมในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะสำนักงานอธิการบดีให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย ในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลงานหรือสิทธิผลประโยชน์ต่างๆ อีกทั้งยังได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเผยแพร่ข่าวสารที่ทันสมัย ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ รับทราบกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เป็นเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน อันแสดงถึงความเสมอภาคที่เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคิวาพร อินเียม (2541 : 68) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่าตัวแปรตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2.3 วุฒิการศึกษา : พบว่าบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมพบว่ามีค่านิยมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นๆ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาประสบการณ์ของชีวิต ทำให้รู้จักกระบวนการทางสติปัญญาแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล มีแบบแผนชีวิตที่ดี นอกจากนั้นการศึกษายังเป็นกระบวนการที่ใช้พัฒนามนุษย์ทั้งด้านบุคคล ครอบครัว และสังคม ทำให้เกิดการเรียนรู้ มีทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรมที่มีคุณค่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ ทัศนคติ และความพร้อมในการทำงาน ตลอดจนความพร้อมในการฝึกอบรมพัฒนาแตกต่างกัน หรืออาจเนื่องมาจากจิตลักษณะบางอย่างเป็นตัวแปรกลาง เช่น การปฏิบัติงานต่ำกว่าคุณวุฒิ หรือเกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้มีค่านิยมในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นควรคำนึงถึงการจัดสภาวะการณ์ต่างๆ ให้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยม และการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของพิศาล สระบัว (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยมบุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ

เบรนนอร์ (Brenner. 1988 : 639 - 642) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการศึกษากับค่านิยมในการทำงานของผู้จัดการ พบว่า ทั้งชายและหญิงที่มีการศึกษาสูงจะมีความต้องการความเป็นอิสระและโอกาสในการแสดงกิจกรรมด้านการบริหารมากขึ้น นอกจากนี้ ผู้จัดการที่มีการศึกษาสูงจะให้ความสำคัญต่อค่านิยมทุกด้านที่รวมถึงด้านปัจจัยภายนอกด้วย จึงสรุปได้ว่าการศึกษามีอิทธิพลต่อค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2.4 ประสพการณ์ในการทำงาน : พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน มีค่านิยมในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากกว่าย่อมต้องมีโอกาสได้สัมผัสงานด้านต่าง ๆ โดยมีประสพการณ์การศึกษา พัฒนา และการฝึกอบรม ซึ่งการมีประสพการณ์ในการทำงานได้ก็ตามย่อมส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคยทำงานไม่ได้เป็นหลักประกันว่าคนที่ทำงานนานปีกว่าจะมีประสพการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยปีกว่า ทั้งนี้เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมได้ประสพการณ์ต่างกัน ซึ่งตรงกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 67) ได้กล่าวว่า ประสพการณ์จากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างกัน บางคนได้รับความกดดันจากประสพการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินเรื่องต่าง ๆ ต่อไป คนที่มีประสพการณ์ในการทำงานนั้น ย่อมมีความชำนาญและมีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กรไปด้วย และสอดคล้องกับสุพานี สุฤษฏ์วานิช (2552 : 34) ที่กล่าวว่าในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาทำงานที่ยาวนานกับผลผลิตยังไม่ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน เพราะการทำงานมานานก็ไม่ได้หมายความว่า จะมีผลงานมากกว่าบุคคลที่เพิ่งเริ่มทำงานเสมอไป เพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานน้อยอาจมีผลงานตามทันผู้มีอายุงานมากได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของไกล์รุ่ง กลั่นคันธา (2548 : 63) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรระดับประสพการณ์ทำงานในเรื่องค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศาล สระบัว (2550 : 76 - 77) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยม บุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระยะเวลาทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าประสพการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2.5 รายได้ : พบว่าบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามรายได้ พบว่ามีค่านิยมในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านไม่เลือกปฏิบัติ และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้เพราะสำหรับบุคคลแล้วเหตุผลหลักในการทำงานคือการได้มาซึ่งเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือ รายได้ ซึ่งบุคคลจะมองเห็นงานเป็นส่วนที่ช่วยทำให้ได้มีความมั่นคงปลอดภัยต่อตนเองและครอบครัว ซึ่งตรงกับประทีอง จันทรสุข (2540 : 36) ได้กล่าวว่ารายได้เป็นสิ่งที่องค์กรตอบแทนให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้นก็ย่อมที่จะหวังต่อสิ่งตอบแทนเหล่านี้ เมื่อบุคคลได้รับค่าตอบแทนมากย่อมทำให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยสามารถที่จะบ่งบอกเป็นตัวเลขที่วัดและเปรียบเทียบกับคนในองค์กรอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันกับตน ผลที่เกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบจึงสามารถเป็นได้ทั้งกำลังใจและความท้อใจสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาวิจัยที่กล่าวมา พบว่า เพศ ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถ

1. นำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวทางการบริหารงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการกำหนดสิ่งจูงใจในองค์กร
2. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน โดยส่งเสริม สนับสนุน บุคลากร ให้ได้รับโอกาสด้านการศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา
3. ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสามารถพัฒนาระบบราชการได้อย่างยั่งยืน เพื่อให้บุคลากรเกิดค่านิยมในการทำงานที่ดี ส่งผลให้เกิดผลดีต่อองค์กรและสอดคล้องกับแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ โดยอาจกำหนดหลักปฏิบัติ ได้แก่ การปลูกฝังค่านิยมในการทำงานให้แก่บุคลากรใหม่ในการปฐมนิเทศ สอดแทรกค่านิยมในการทำงานไว้ในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร
4. แนวทางในการกำหนดจรรยาบรรณของบุคลากร
5. เครื่องมือในการสร้างวัฒนธรรมในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการทำงาน เช่น ขวัญและกำลังใจ ประสิทธิภาพการทำงาน และศึกษากลุ่มเป้าหมายอื่นๆ ภายในมหาวิทยาลัย
2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเรื่องนี้อีก ทั้งนี้การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากความคิดเห็น ความรู้สึก การปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นเบื้องต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลถึงระดับปฏิบัติจริงควรเพิ่มการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสังเกตและการสัมภาษณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ ซีใจงาม. (2542). การศึกษาค่านิยมในการดำเนินชีวิตและการดำเนินชีวิตของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อัดสำเนา.
- ไกล่รุ่ง กลิ่นคันหา. (2548). การศึกษาค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. (2531). การวัดค่านิยมในการทำงาน. วารสารจันทร์เกษม. ฉบับที่ 200 มกราคม - กุมภาพันธ์.
- สำนักงานอธิการบดี. (2552). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาสำนักงานอธิการบดี ประจำปีการศึกษา 2552 – 2554.
- ฤกษ์ชัย คุณูปการ. (2539). หลักการและทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรม. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- จิระภา รัตนวิบูลย์. (2542). การปรับทัศนคติและค่านิยมสู่การเป็นข้าราชการที่มีคุณค่า. วารสารข้าราชการ.
- จำเนียร ชวงโชติ. (2535). จิตวิทยาการรับรู้และการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2548). การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. (ออนไลน์) แหล่งที่มา : <http://www.watpon.com> วันที่สืบค้น 1 ธันวาคม 2552.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2537). เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย : แนวทางสู่ความสำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัทไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ จำกัด.
- เทพนม เมืองแมน ; และสวิง สุวรรณ (2529). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ทิสนา แคมมณี. (2546). การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเมธีทีปส์ จำกัด.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธนชัยการพิมพ์ จำกัด
- ธีรชาญ บุญศรี. (2541). ค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จังหวัดสงขลา ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ประภาศรี กรโกวิท. (2539). ค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ประเภทบุคลากรประจำการ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.

- (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อัสสัมชัญ.
- ปิยะ พุฒินาการกุล. (2549). *ค่านิยมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการ). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัสสัมชัญ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิภพ วังเงิน. (2545). *จริยธรรมวิชาชีพ*. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร : บริษัทรวมสาส์น (1977) จำกัด.
- พิศาล สระบัว. (2550). *ความสัมพันธ์ของค่านิยม บุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่*. กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการ). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัสสัมชัญ.
- มยุรี เจริญทรัพย์. (2533). *การศึกษาค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัสสัมชัญ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2539). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม (2551). *แรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุข*. วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 เดือน กุมภาพันธ์ 2551 - พฤษภาคม 2551
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2547). *ค่านิยมของข้าราชการไทยในยุคปฏิรูประบบราชการ*. กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- ศิวาพร อินเนียม. (2541). *การศึกษาค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการกับการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัสสัมชัญ.
- สมยศ แม่นแย้ม. (2540). *การศึกษาเพื่อสร้างค่านิยมของมนุษย์*. วารสารครูเชียงราย.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน)
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). *สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี*. กรุงเทพมหานคร.

- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2550). *รายงานการประเมินตนเอง*.
- ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2548). *ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- อรุณ รักรธรรม. (2540). *เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Beutell, N. J. & Brenner, C. O. (1986). *Sex differences in work values*. In *The Journal of Vocational Behavior*.
- Brenner, C. O. (1988). *Relation of age and education to managers' work values*. In the *Psychological Reports*.
- Devis, A.J. and Aroskar, M.A. (1991). *Ethical dilemmas and nursing practice*^{3rd} edition. California : Appleton and Lange.
- Elizur, D. (1996). *Facets of work values: A structural analysis of work outcomes*. *Journal of Applied Psychology*, 35, 379-389.
- George, J.M., & Jones, G.R. (1997). *Experiencing work: values, attitudes, and moods*. *Human Relations*, 50, 393-415.
- Raths, L.E., Harmin, M. and Simon, S.B. *Values and Teaching*. Columbus, Ohio : Charles E. Merrill Publishing Co., 1966.
- Rosecoe and others. (1968). *Student Values*. In *the Exploration in Human Behavior*. New York : Mc Graw - Hill.
- Spranger, E. (1982.) *Types of Men*. New York : Stechert.
- Super, D.E., & Sverko, B. (1995). *Life roles, values and careers*. San Francisco: Jossey Bass Inc.
- Votto, Frank T. (1984). *A Comparison of Values and Selected Characteristics of School Board Member and Superintendents in the State of New Jerseys*. In the *Dissertation Abstracts International*.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ข.

**แบบสอบถามค่านิยมในการทำงานของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

แบบสอบถาม ค่านิยมในการทำงานของบุคลากร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเป็นสารนิพนธ์ของนางนิชกานต์ เสาวรัตน์ชัย นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ค่านิยมในการทำงานของบุคลากร
3. ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน
4. แบบสอบถามฉบับนี้ถือเป็นความลับและจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน
5. ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

แบบสอบถามการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ()

1. เพศ ได้แก่
 - () เพศชาย
 - () เพศหญิง
2. ตำแหน่งงาน ได้แก่
 - () ข้าราชการ
 - () ลูกจ้างประจำ
 - () พนักงานมหาวิทยาลัย
3. วุฒิการศึกษา
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - () ต่ำกว่า 5 ปี
 - () 5 - 10 ปี
 - () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
5. รายได้
 - () ต่ำกว่า 10,000 บาท
 - () 10,001 - 15,000 บาท
 - () มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน 5 ด้าน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน 5 ด้าน โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ หรือการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด เพียง 1 ช่อง ต่อ 1 ข้อความ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

มากที่สุด	หมายถึง	ตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ตรงกับการปฏิบัติของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ตรงกับการปฏิบัติของท่านปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ตรงกับการปฏิบัติของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับการปฏิบัติของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ค่านิยม	การปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
2	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด					
3	กรณีปฏิบัติงานไม่สำเร็จในเวลาที่กำหนด ข้าพเจ้าจะอธิบายเหตุผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ					
4	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความถูกต้อง					
5	เมื่อพบงานไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้าจะไม่ปฏิบัติงานนั้น					
6	ข้าพเจ้าตรวจสอบการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ					
7	ข้าพเจ้าปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อความถูกต้อง					
8	เมื่อพบข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าแจ้งให้ผู้รับผิดชอบเพื่อแก้ไข					
9	ข้าพเจ้ากล้าคัดค้านถ้าพบเห็นการปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง					
10	เมื่อมีงานเร่งด่วนข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติงานนั้น					
11	ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่เป็นผลกระทบต่อหน่วยงาน					
12	ถ้ามีโอกาสได้รับประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ ข้าพเจ้าคิดว่าไม่เป็นเรื่องที่ผิด					

ข้อ	คำนิยาม	การปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13	ข้าพเจ้าไม่ใช้ความสนิทสนมเป็นการส่วนตัวในการปฏิบัติงาน					
14	ข้าพเจ้าไม่ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลพิเศษแก่ตนเอง					
15	ข้าพเจ้าปฏิบัติงาน แม้ผลการปฏิบัติงานอาจก่อความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง					
16	ข้าพเจ้าตั้งใจปฏิบัติงานตามหน้าที่					
17	ข้าพเจ้ามาปฏิบัติงานตรงเวลาที่กำหนด					
18	ข้าพเจ้าไม่ผัดนัดกับผู้มารับบริการ					
19	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกระคายใจที่มาไม่ตรงเวลานัดหมายกับผู้มารับบริการ					
20	ผู้มารับบริการต้องนั่งรอรับบริการจากข้าพเจ้า					
21	ข้าพเจ้ามาปฏิบัติงานช้ากว่าเวลาที่กำหนด					
22	ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าปฏิบัติงานเต็มความสามารถของตนเอง					
23	ข้าพเจ้ารับผิตชอบและยินดีแก้ไข เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากงานในหน้าที่					
24	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานตามขั้นตอนในภาระงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน					
25	การที่หน่วยงานมอบหมายงานที่ชัดเจน ข้าพเจ้าเห็นด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย					
26	ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานและบันทึกการทำงานทุกครั้ง เพื่อช่วยให้การทำงานง่ายต่อการตรวจสอบ					
27	ข้าพเจ้าอธิบายเหตุผลแก่ผู้มารับบริการทราบ ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติหรืออนุญาตตามคำขอได้					
28	ข้าพเจ้าเห็นด้วยที่หน่วยงานมีการวางแผน ควบคุม และติดตามผลการปฏิบัติงานเพราะจะทำให้งานเกิดความโปร่งใสและเป็นการตรวจสอบได้					

ข้อ	คำนิยาม	การปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับการตรวจสอบข้อมูลในการทำงานเพื่อทำให้งานมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้					
30	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับการตั้งคณะทำงานเฉพาะหรือคณะกรรมการ เพื่อจะช่วยในการตรวจสอบการทำงาน					
31	ข้าพเจ้าให้บริการแก่ผู้มารับบริการตามลำดับก่อนหลัง					
32	ข้าพเจ้าเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือและบริการผู้มารับบริการโดยเน้นความเสมอภาคเท่าเทียมกัน					
33	ข้าพเจ้าอำนวยความสะดวกแก่ผู้มารับบริการในมาตรฐานเดียวกัน โดยไม่บริการพิเศษเฉพาะรายที่รู้จักมักคุ้นกัน					
34	ข้าพเจ้าจะหาเหตุผลเพื่อหลีกเลี่ยงการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลที่ไม่พึงปรารถนา					
35	ข้าพเจ้าเลือกปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาสนใจก่อน					
36	ข้าพเจ้าจะอธิบายความจำเป็นแก่ผู้รับบริการคนอื่น ๆ เมื่อมีเหตุจำเป็นต้องเลือกบริการที่ไม่เป็นไปตามลำดับ					
37	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยการบริการที่รวดเร็วทั่วถึงโดยปราศจากอคติ					
38	ข้าพเจ้าให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี					
39	ข้าพเจ้าสร้างความประทับใจให้แก่ผู้รับบริการโดยการบริการที่รวดเร็วและเต็มใจ					
40	การบริการที่รวดเร็วและเต็มใจเป็นสิ่งที่ข้าพเจ้ายึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
41	ข้าพเจ้ายินดีให้ข้อมูลความคืบหน้าในการดำเนินงาน					
42	เมื่อเกิดปัญหากับผู้รับบริการ ข้าพเจ้าหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ					

ข้อ	คำนิยาม	การปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
43	ข้าพเจ้าให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ					
44	ก่อนลงมือปฏิบัติงานข้าพเจ้าทำความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายของงานก่อน					
45	ข้าพเจ้ากำหนดเป้าหมายและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย					
46	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
47	เมื่อปฏิบัติงานไม่เสร็จตามเวลา ข้าพเจ้าจะมีเหตุผลชี้แจงผู้บังคับบัญชา					
48	ข้าพเจ้าประสานงานกับผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายและเนื้อหาของงานที่ตรงกัน เพื่อผลสำเร็จของงาน					
49	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ					
50	การปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะตรวจความถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ					
51	เพื่อความประหยัด ข้าพเจ้าใช้วัสดุสำนักงานที่ใช้แล้ว					
52	ข้าพเจ้าจะแจ้งผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทันทีเมื่อประสบพบเห็นเหตุที่ก่อให้เกิดการสูญเปล่าในการทำงานของอุปกรณ์สำนักงาน					
53	ข้าพเจ้าจะแจ้งผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทันทีเมื่อประสบพบเห็นเหตุที่ก่อให้เกิดการทำงานหย่อนประสิทธิภาพของอุปกรณ์สำนักงาน					
54	ข้าพเจ้าดูแลและใช้อุปกรณ์สำนักงานอย่างดี เพื่อยืดอายุการใช้งาน					
55	ข้าพเจ้าดูแลและใช้อุปกรณ์สำนักงานอย่างดี เพื่อช่วยประหยัดงบประมาณของหน่วยงาน					
56	ข้าพเจ้าบริหารจัดการการใช้อุปกรณ์สำนักงาน เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงาน					

ข้อ	ค่านิยม	การปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
57	ข้าพเจ้าคิดว่าหน่วยงานควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินการทำงาน					
58	ข้าพเจ้าติดตามและวัดผลการปฏิบัติงานของตน โดยใช้เกณฑ์/เป้า หมายที่หน่วยงานกำหนดขึ้น					

ภาคผนวก ค.

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

1. อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.สกล วรเจริญกิจ อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	นางนิชกานต์ เสาวรัตน์ชัย
วัน เดือน ปีเกิด	11 เมษายน 2516
สถานที่เกิด	ตำบลยางคำ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	110/4 ถ.สุทธิสารวินิจฉัย ซ.มิถุนา 11 แยก 5 เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10130
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	บุคลากร 6
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2530	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ.2533	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนพณิชยการขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ.2535	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนพณิชยการขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ.2537	ปริญญาตรี (บธ.บ) มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ.2553	กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ