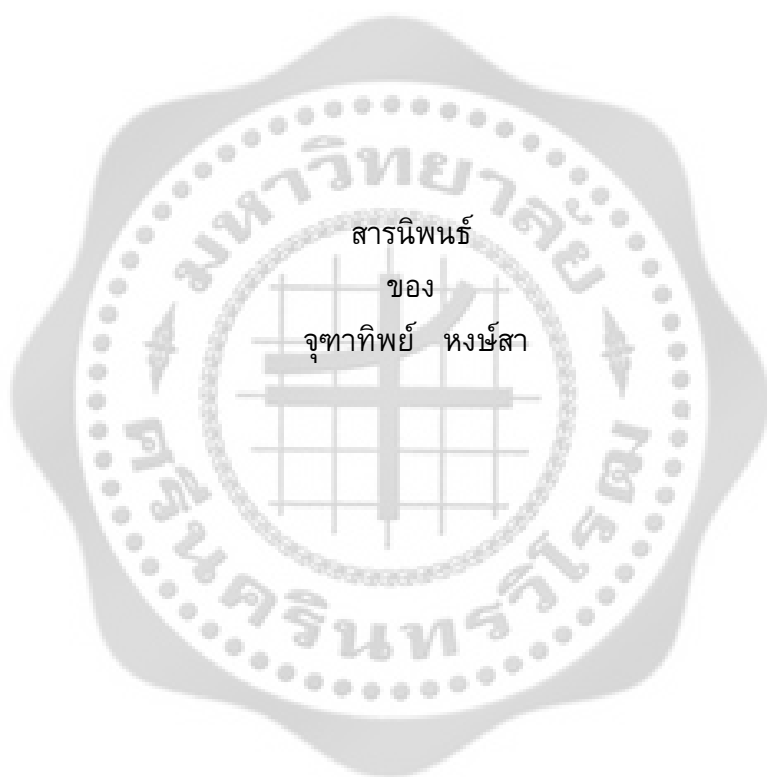


ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี
จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2552

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี
จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2552
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี
จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2552

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.(2552),ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท

ปิ๋บอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร.สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท ปิ๋บอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกปัจจัยที่ศึกษาออกเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ และอัตมโนทัศน์ ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว และภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทปิ๋บอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน แบ่งเป็น เพศชาย 52 คน และเพศหญิง 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัทปิ๋บอยด์ ซีจี จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ปิ๋บอยด์ ซีจี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย ได้แก่ บุคลิกภาพ (X_8) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{10}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{13}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{14})

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท ปิ๋บอยด์ ซีจี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ อัตมโนทัศน์ (X_9)

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท ปิ๋บอยด์ ซีจี จำกัด มี 8 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ชาย (X_1) เพศ : หญิง (X_2) อายุ (X_3) ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษา : สูงกว่าปริญญาตรี (X_5) รายได้ (X_6) ประสบการณ์ทำงาน (X_7) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{12})

4. ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท ปิ๋บอยด์ ซีจี จำกัดเขตวัฒนา กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่าง

พนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{13}) บุคลิกภาพ (X_8) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{14}) ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความรับผิดชอบในการทำงานได้ ร้อยละ 36.4

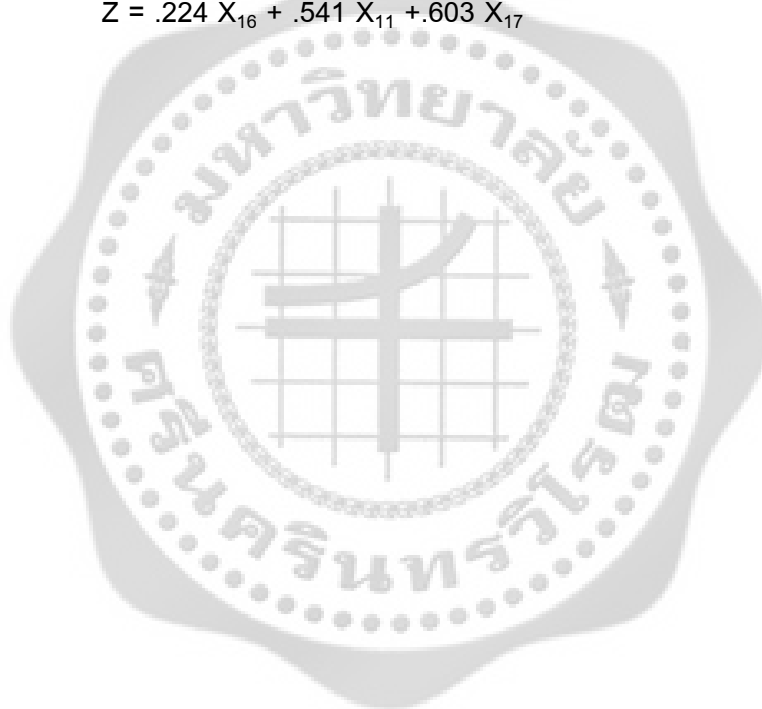
5. สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด มีดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตพัฒนา กรุงเทพมหานครในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = .793 + .212 X_{13} + .390 X_8 + .225 X_{14}$$

5.2 สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตพัฒนา กรุงเทพมหานครในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .224 X_{16} + .541 X_{11} + .603 X_{17}$$



FACTORS AFFECTING ON TASK RESPONSIBILITY OF OFFICERS IN BBOYD CG
COMPANY LIMITED IN WUTTANA DISTRICT BANGKOK



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Education Psychology
at Srinakharinwirot University
May 2009

Jutatip Hongsa. (2009). *Factors Affecting on task Responsibility of Officers in BBOYD CG in Company Limited in Wuttana District Bangkok*. Master'Project, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assist. Prof.Promptida Sankamkrue.

The purposes of this research were to study factors affecting on working responsibility of Officers in BBOYD CG in Company Limited in Wuttana District Bangkok. The factors were divided into 3 dimensions, first of them was personal factor : gender, age, educational level, income, working experiences, personality and self-concept, second of them was family factor : interpersonal relationship between officers and their family, family's responsibility and third of them was physical working environmental factor : physical working environmental, interpersonal relationship between officers and their boss and interpersonal relationship between officers and their co-worker.

The 100 sample : 52 males and 48 females were officers in BBOYD CG in Company Limited in Wuttana District Bangkok. The instrument was questionnaires of factors affecting on working responsibility of Officers in BBOYD CG in Company Limited in Wuttana District Bangkok. The data was analyzed by the Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follow :

1. There were significantly positive correlation among working responsibility of officers in BBOYD CG in Company Limited in Wuttana District Bangkok at .01 level and 5 factors : personality (X_8), interpersonal relationship between officers and their family (X_{10}), family's responsibility (X_{11}), interpersonal relationship between officers and their boss (X_{13}), and interpersonal relationship between officers and their co-worker (X_{14}).

2. There were significantly negative correlation among working responsibility of officers in BBOYD CG in Company Limited in Wuttana District Bangkok at .01 level and 1 factor; self-concept (X_9)

3. There were no significantly correlation among working responsibility of officers in BBOYD CG in Company Limited in Wuttana District Bangkok 8 factors; gender : male (X_1), Gender:female (X_2), age (X_3), educational level: Bachelor degree (X_4), educational level: Master degree (X_5), income (X_6), working experiences (X_7), physical working environmental (X_{13})

4. There were significantly 3 factors affecting on among working responsibility of officers in BBOYD CG in Company Limited in Wuttana District Bangkok at .01 level ranking from the most effecter to the least affecter were interpersonal relationship between officers and their boss (X_{13}) personality (X_9) and interpersonal relationship between officers and their co-worker (X_{14}) at .01 level. These 3 factors could predict working responsibility of officers in BBOYD CG in Company Limited in Wuttana District Bangkok about percentage of 36.4

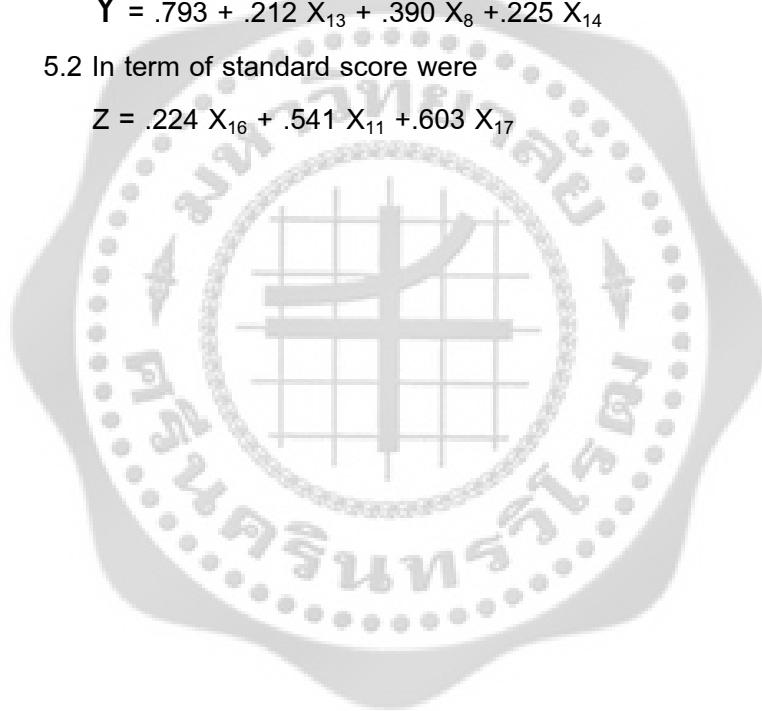
5. The predicted equations of working responsibilities of officers in BBOYD CG in Company Limited in Wuttana District Bangkok were as follow:

5.1 In term of raw score were:

$$\hat{Y} = .793 + .212 X_{13} + .390 X_8 + .225 X_{14}$$

5.2 In term of standard score were

$$Z = .224 X_{16} + .541 X_{11} + .603 X_{17}$$





ขาดหน้าอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ เจริญ กิ่งทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา กรรมการสอบปากเปล่าที่ได้รับแต่งตั้งเพิ่มเติม ที่กรุณาให้คำปรึกษา พร้อมทั้งแนวคิด คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเมตตา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ ที่กรุณาให้คำ แนะนำ และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณเนตรชนก วิภาตะศิลปิน ที่ได้กรุณาอนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณโสภิตา ลอว์วิไล คุณยุวธิดา นิลดำ คุณธนศ เกษร เพื่อนครูและพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจีทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโททุกคนที่ให้ความสนใจ ให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือ และเป็นห่วงเป็นใย

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้พันคาร์โลร์ ซีบัก คุณณณมล ซีบัก คุณป้าพัฒนศิริ คุณประทีน พรพิพัฒน์ ที่สนับสนุนในการศึกษามาตลอด

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คุณวิศรา หงษ์สา คุณสุรัฐชัย หงษ์สา บุคคลในครอบครัวและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ที่ให้ความช่วยเหลือทุกด้าน ให้ความรัก และให้กำลังใจมาโดยตลอด ประโยชน์อันใดที่ได้จากการทำปริญญานิพนธ์นี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณพ่อ แม่ ครู อาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในการอบรมสั่งสอนผู้วิจัยมาจนถึงปัจจุบัน.

จุฑาทิพย์ หงษ์สา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	7
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ.....	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ.....	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ.....	14
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ.....	15
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด.....	33
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	36
ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	36
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	60
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	60
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	60
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	60
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	60
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	62
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า	63
ข้อเสนอแนะ	71
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก	79
ภาคผนวก ก	80
ภาคผนวก ข	89
ภาคผนวก ค	101
ประวัติย่อผู้วิจัย	105

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนร้อยละของความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด จำแนกตาม เพศและระดับการศึกษา.....	55
2 เสนอค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ อัตมโนทัศน์ สัมพันธภาพระหว่าง พนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ ผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และความ รับผิดชอบในการทำงาน.....	56
3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัย ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความรับผิดชอบในการทำงาน ของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร.....	57
4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร.....	58
5 แสดงปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร.....	59
6 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	81
7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบวัดอัตมโนทัศน์.....	82
8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง พนักงานกับสมาชิกในครอบครัว.....	83
9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามภาระความ รับผิดชอบต่อครอบครัว.....	84
10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะทางด้าน กายภาพในที่ทำงาน.....	85
11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง พนักงานกับผู้บังคับบัญชา.....	86
12 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง พนักงานกับเพื่อนร่วมงาน.....	87
13 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความรับผิดชอบ.....	88

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	7
---	----------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในช่วงของการพัฒนาในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้าน เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งสิ่งหนึ่งที่เป็นแรงสำคัญในการผลักดันให้ประเทศก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ก็คือทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ โดยสิ่งใช้เป็นตัวชี้วัด ประสิทธิภาพของมนุษย์ได้ดีที่สุด ก็คือคุณภาพในการทำงาน เพราะมนุษย์ถูกวัดคุณค่าด้วยผลของ งาน ทำให้เราต้องแข่งขันกันในเรื่องของการทำงาน โดยงานที่ทำออกมาจะเป็นเครื่องพิสูจน์ ศักยภาพในตนเองและบุคคล และการทำงานออกมาให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัยมากมาย ซึ่ง ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือ ความรับผิดชอบ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวใน งานพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2519 มีความว่า.....

“.....การจะทำงานให้มีประสิทธิผลและให้ดำเนินไปได้โดยราบรื่นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำ ด้วยความรับผิดชอบต่ออย่างสูงไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงไม่บิดเบือนจุดประสงค์ที่แท้จริงของงาน สำคัญที่สุดต้องเข้าใจความหมายของคำว่า “ความรับผิดชอบ” ให้ถูกต้อง ขอให้เข้าใจว่า “รับผิดชอบ” ไม่ใช่การรับโทษหรือถูกลงโทษ “รับชอบ” ไม่ใช่รางวัลหรือรับคำชมเชย การรู้จัก รับผิดชอบหรือยอมรับว่าอะไรผิดพลาดเสียหาย และเสียหายเพราะอะไรเพียงใดนั้น มีประโยชน์ ทำให้บุคคลรู้จักพิจารณาตนเองยอมรับความผิดของตนเองโดยใจจริงเป็นทางที่จะช่วยแก้ไข ความผิดได้และให้รู้ว่าจะต้องปฏิบัติแก้ไขใหม่ส่วนการรู้จักรับชอบหรือรู้ว่าอะไรถูกอัน ได้แก่ ถูกตามความมุ่งหมาย ถูกตามหลักวิชา ถูกตามวิธีการนั้นมีประโยชน์ ทำให้ทราบแจ้งว่า จะทำให้งานเสร็จสมบูรณ์ได้อย่างไรจึงได้ถือปฏิบัติต่อไป ความรับผิดชอบคือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำอะไรให้หลีกเลี่ยงละเลยไม่ได้.....”

แสดงให้เห็นว่าความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานและการดำรงชีวิต ซึ่ง นับเป็นค่านิยมพื้นฐานที่มีความจำเป็นมากที่สุด ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีความรับผิดชอบเมื่อ ปฏิบัติงานใด ก็ย่อมทำงานนั้นได้ประสบผลสำเร็จเสมอ หากสังคมใดมีบุคคลที่รู้จักหน้าที่ความ รับผิดชอบ ก็จะเกิดความสงบสุข ความเจริญในสังคมนั้น ซึ่งเศรษฐกิจและสังคมของชาติจะพัฒนา ไปมากน้อยเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับคนในชาติว่าจะสามารถทำงานในส่วนของตนได้ดีเพียงใด ประสบความสำเร็จในงานหรืออาชีพของตนเองหรือไม่เพียงใด (ปาริชาติ รัตนราช. 2544:1) การที่ บุคคลจะประสบผลสำเร็จในอาชีพและการทำงานของตนได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องทำงานออกมาได้ดี และมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญที่สุดก็คือความรับผิดชอบ เพราะถ้าบุคคลใดรู้สึกและตระหนักต่อความ

รับผิดชอบในงานของตนแล้วนั้น เขาก็จะทำงานออกมาอย่างมีคุณภาพ (พินดา ธนวัฒนากุล.2547) และความรับผิดชอบก็ยังจำเป็นต้องงานทุกประเภท อาชีพทุกแขนง หากการทำงานหรือการดำรงชีวิตปราศจากความรับผิดชอบแล้ว ชีวิตและการทำงานของเราจะสับสนวุ่นวาย อาจทำให้เราพลาดโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือสิ่งต่างๆที่เราทำอยู่

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำงานที่บริษัท บี บอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร เป็นเวลา 6 เดือน ได้สังเกตพบว่าพนักงานบริษัทเอกชนต้องประสบกับสภาวะเร่งรีบและแข่งขัน เพื่อให้ทันต่อสภาวะการณ์ต่างๆของเศรษฐกิจในยุคข้าวยากหมากแพง ซึ่งความเร่งรีบและการแข่งขันกันทางธุรกิจนี้ทำให้พนักงานประสบปัญหาต่างๆในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงทำการสำรวจปัญหาเบื้องต้น โดยให้พนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัดจำนวน 100 คน ตอบแบบสอบถามโดยปลายเปิด 2 ข้อ ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 ถามว่า “ท่านคิดว่าขณะที่ท่านทำงาน ท่านมีปัญหาหรือไม่ ถ้ามีคือปัญหาใด” จากผลการสำรวจพบว่าปัญหาที่พนักงานตอบมากที่สุด คือ ปัญหาด้านการทำงาน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39 ได้แก่ คิดงานไม่ออก ส่งงานไม่ทันเวลา งานเสร็จไม่ครบตามจำนวนที่กำหนด รองลงมาเป็นปัญหาด้านการปรับตัว จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27 ได้แก่ ความคิดเห็นไม่ตรงกันกับเพื่อนร่วมงาน ไม่พอใจการทำงานของเพื่อนร่วมงาน มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

คำถามข้อที่ 2 ถามว่า “จากคำถามในข้อ 1 ท่านคิดว่าเกิดจากสาเหตุใดบ้าง” จากผลการสำรวจพบว่าสาเหตุที่พนักงานตอบมากที่สุด จากปัญหาด้านการทำงาน คือ ขาดสมาธิในการทำงาน รองลงมาคือสาเหตุจากการปรับตัว ได้แก่ ไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ความแตกต่างของความสามารถของแต่ละคน ความไม่เข้าใจกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

จากผลการสำรวจเบื้องต้นดังกล่าวพบว่าพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด น่าจะประสบปัญหาเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงาน ดังที่ อนุวัติ คุณแก้ว (2538:52) กล่าวว่าความรับผิดชอบเป็นลักษณะหนึ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะจะทำให้หน้าที่หรืองานที่มอบหมายให้รับผิดชอบประสบความสำเร็จ และเสร็จตามเวลาที่กำหนด ซึ่งมีผลทำให้เป็นคนคุณภาพ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะช่วยให้ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา พนักงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นเพื่อประกอบการวางนโยบายในการพัฒนาองค์กร หรือใช้เพื่อปรับปรุงการทำงานของตนเอง เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด จำนวน 100 คน แบ่งเป็นเพศชาย 52 คน และเพศหญิง 48 คนซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 ระดับการศึกษา
- 1.1.4 รายได้
- 1.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.1.6 บุคลิกภาพ
- 1.1.7 อึดทนโน้ต

1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว

- 1.2.1 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกภายในครอบครัว
- 1.2.2 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

1.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

- 1.3.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- 1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
- 1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

2.ตัวแปรตาม ได้แก่ ความรับผิดชอบในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง ลักษณะที่พนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร แสดงออกต่อการทำงานด้วยความตั้งใจ เอาใจใส่ มุ่งมั่น และเต็มที่ในหน้าที่ตามศักยภาพของตน เพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ ทำงานส่งทันตามเวลาที่กำหนด ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่วางไว้ มีการพัฒนาปรับปรุงการทำงานและทำงานด้วยความตั้งใจเต็มความสามารถ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขต วัฒนา กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

- 2.1.1. เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง
- 2.1.2. อายุ หมายถึง จำนวนปีตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันนับตามปฏิทินสากล
- 2.1.3. ระดับการศึกษา ได้แก่
 - 2.1.3.1. สูงกว่าปริญญาตรี
 - 2.1.3.2. ปริญญาตรี
 - 2.1.4. ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2.1.5. รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่พนักงานได้รับในปัจจุบัน
- 2.1.6. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึงระยะเวลาในการเป็น

พนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

2.1.7. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของพนักงาน ที่แสดงออกถึงความคิด คำพูด และพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวแต่ละคน ในการวิจัยนี้แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (JENKIN'S ACTIVITY SURVEY) ได้แก่

2.1.7.1 บุคลิกภาพแบบเอ เป็นลักษณะบุคลิกภาพของคนที่รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบรอคอย ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล

2.1.7.2 บุคลิกภาพแบบบี เป็นลักษณะบุคลิกภาพของคนที่ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อยๆไม่เร่งรีบ ไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ มีความอดทนสูง รอคอยได้ และไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

2.1.8. อัตมโนทัศน์ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับตนเองทั้งทางดีและไม่ดีอัน
เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่พนักงานได้รับและได้มีปฏิสัมพันธ์สัมพันธ์กับสังคม
สิ่งแวดล้อม โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามความเชื่อหรือความรู้สึกที่ตนมี ซึ่งแบ่งออกเป็น 3
ด้านดังนี้

2.1.8.1.ด้านร่างกาย (Physical) ได้แก่ การที่พนักงานประเมินตัวเอง
เกี่ยวกับรูปร่าง ลักษณะของร่างกาย ความสมบูรณ์ของสุขภาพ รวมทั้งเป็นการรับรู้ที่บุคคลอื่นมอง
ตนเอง

2.1.8.2.ด้านความสามารถ (Competence) ได้แก่ การที่พนักงานประเมิน
ตนเองเกี่ยวกับทักษะ ความรู้ความสามารถ ความสนใจกิจกรรมต่างๆ ที่ตนเองสามารถทำได้

2.1.8.3.ด้านสังคม (Social) ได้แก่ การที่พนักงานประเมินบทบาทของ
ตนเองในการเป็นสมาชิกของกลุ่ม เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นๆ

2.2.ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่

2.2.1.สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกภายในครอบครัว หมายถึง
พฤติกรรมที่พนักงานและครอบครัวปฏิบัติต่อกัน ได้แก่ การแสดงความรัก ความห่วงใย ดูแลเอาใจ
ใส่ความรู้สึกและความเป็นอยู่ รวมทั้งให้การช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำในเรื่องต่างๆ เช่น เรื่องงาน
เรื่องส่วนตัว มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับรู้เรื่องราวต่างๆ และพร้อมเป็นกำลังใจให้
กันและกัน

2.2.1.1.การปฏิบัติตนของสมาชิกภายในครอบครัวที่มีต่อพนักงาน
หมายถึง การที่สมาชิกภายในครอบครัวให้ความรัก ความเอาใจใส่ ห่วงใยดูแลทุกข์สุข ให้การ
สนับสนุน คอยให้คำปรึกษาและแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ต่อพนักงาน รวมถึงการให้ความ
ช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

2.2.1.2.การปฏิบัติตนของพนักงานที่มีต่อสมาชิกภายในครอบครัว
หมายถึง การที่พนักงานให้ความรัก ความใส่ใจ ห่วงใยความรู้สึก ให้กำลังใจ รับฟังปัญหาและให้
ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

2.2.2.ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง งานหรือสิ่งที่พนักงาน
นั้นต้องปฏิบัติและรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวแต่ละเดือน ได้แก่ การดูแลสมาชิกในครอบครัว
ซึ่งประกอบไปด้วย การดูแลบิดา มารดา บุตร ธิดา และญาติพี่น้อง รวมถึงการรับผิดชอบค่าใช้จ่าย
ต่างๆภายในครอบครัว ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์

2.3.ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

2.3.1.ลักษณะกายภาพในที่ทำงาน แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

2.3.1.1 ด้านสถานที่ ได้แก่ ลักษณะการสร้าง รูปแบบอาคาร ระบบรักษา
ความปลอดภัย พื้นที่ใช้สอยและบรรยากาศโดยรอบ

2.3.1.2 ด้านวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้แก่ ปริมาณของอุปกรณ์พอเพียงต่อความต้องการของพนักงาน คุณภาพของอุปกรณ์ และมีความทันสมัย

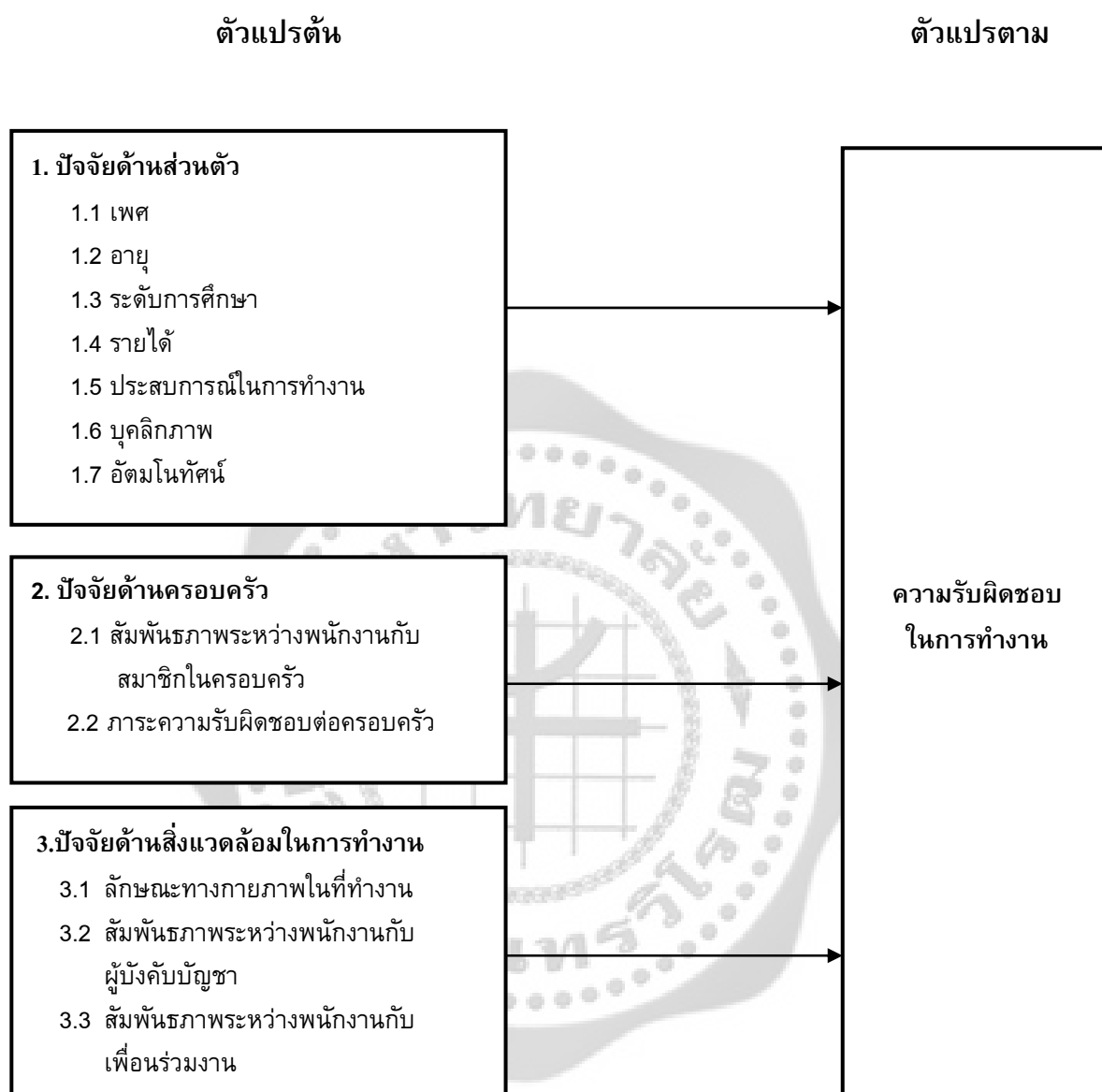
2.3.2.สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพนักงาน และการปฏิบัติตนของพนักงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ทั้งภายในและภายนอกที่ทำงานเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ได้แก่

2.3.2.1 การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพนักงาน หมายถึงการให้ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

2.3.2.2 การปฏิบัติตนของพนักงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชา หมายถึง การให้ความเคารพนับถือ เชื่อฟัง ให้เกียรติผู้บังคับบัญชา โดยแสดงกิริยา วาจา ใจด้วยความเคารพอ่อนน้อม และปฏิบัติตัวอย่างเหมาะสม

2.3.3.สัมพันธภาพระหว่างพนักงานเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตนของพนักงานและเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติต่อกันทั้งภายในและภายนอกที่ทำงาน เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ การช่วยเหลือเกื้อกูล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน ฟังพาวาศัยซึ่งกันและกัน ห่วงใยกันทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



ปัจจัย 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ อัตมโนทัศน์ ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัทปิปออยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1.ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

2.ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ
 - 2.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเพศ
 - 2.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ
 - 2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ
 - 2.2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุ
 - 2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ
 - 2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา
 - 2.3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา
 - 2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา
 - 2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้
 - 2.4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับรายได้
 - 2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้
 - 2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน
 - 2.5.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน
 - 2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน
 - 2.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
 - 2.6.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
 - 2.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
 - 2.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์
 - 2.2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์
 - 2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์
 - 2.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกภายใน ครอบครัว

- 2.8.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกภายในครอบครัว
- 2.8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกภายในครอบครัว
- 2.9 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
 - 2.9.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
 - 2.9.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
- 2.10 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพภายในที่ทำงาน
 - 2.10.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพภายในที่ทำงาน
 - 2.10.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพภายในที่ทำงาน
- 2.11 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
 - 2.11.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
 - 2.11.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
- 2.12 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.12.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.12.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
- 3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัท บี ออยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน

1.1.1. ความหมายของความรับผิดชอบ

อ้อยทิพย์ ทองดี (2544:6) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพอใจความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายามและละเอียดรอบคอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในสิทธิหน้าที่ของตน ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย ทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งต่อตนเองและต่อสังคม

ศศิธร ปัญญาวัชร (2544:40) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันและละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำใน

การปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย อีกทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น การมีความสำนึกและการปฏิบัติหน้าที่ของตนทั้งที่เป็นภารกิจส่วนตัว ภารกิจที่ได้รับมอบหมายและภารกิจทางสังคมโดยจะต้องกระทำจนบรรลุผลสำเร็จ ไม่หลีกเลี่ยงภาระดังกล่าว และยอมรับผลในการกระทำของตน

เพ็ชรินทร์ ปฐมวนิชกะ(2545:9) กล่าวว่าความรับผิดชอบ หมายถึงลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน การศึกษาเล่าเรียน และการเป็นอยู่ของตนเอง และผู้อยู่ในความดูแลตลอดจนสังคมอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

รัชวลี วรภูมิ (2548:6) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจความรับผิดชอบในงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึงความสนใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายามและเอื้อรอบคอบ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ยอมรับการกระทำของตน ทั้งทางด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย พยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

1.1.2. ประเภทของความรับผิดชอบ

วิภา ทาโบราณ (2541:9) แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 2 ด้าน คือ

- (1).ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในการตรงต่อเวลาการรู้จักหน้าที่ของตน การควบคุมความประพฤติของตน การปรับปรุงตนเอง
- (2).ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การร่วมมือในการทำงาน และการมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

ดวงเดือน พันธุนาวิน (2544:10) แบ่งความรับผิดชอบเป็น 3 ประการ คือ

- (1).ความรับผิดชอบต่อสถานะของตน เป็นหน้าที่ในฐานะนั้นๆ ของตน ต้องคิดก่อนกระทำ และบุคคลต้องยอมรับในผลของการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสียไม่ปิดความรับผิดชอบให้พ้นตัว
- (2).ความรับผิดชอบต่อครอบครัว เป็นสมาชิกที่รักษาวงศ์ตระกูลได้ดำรงตนอยู่อย่างมีศักดิ์ศรี ให้ความช่วยเหลือญาติพี่น้องตามกำลังความสามารถ
- (3).ความรับผิดชอบต่อสังคม มีพื้นฐานอยู่กับการไม่เบียดเบียนตนเอง และไม่เบียดเบียนผู้อื่นไม่ทำตนให้เดือดร้อนและไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนปฏิบัติตามกฎหมาย ศีลธรรม จารีตประเพณีอันดีงาม

สรรเพชร อิศริยวัชรกร(2546:194) แบ่งความรับผิดชอบเป็น 2 ประเภทคือ

(1).ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรู้จักหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติหน้าที่การงานของตนให้ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทันตามเวลาที่กำหนด ตรงต่อเวลา

(2).ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม หมายถึง การรู้จักปฏิบัติหน้าที่ของตนเองโดยคำนึงถึงคนส่วนใหญ่หรือสังคมส่วนรวมอันได้แก่ บุคคลที่เกี่ยวข้องในครอบครัว ชุมชน สังคมทั่วไป ประเทศชาติ โดยปฏิบัติอย่างถูกต้อง เหมาะสม และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรู้จักหน้าที่ของตนเอง เอาใจใส่และตั้งใจปฏิบัติภารกิจของตนที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ตรงต่อเวลา มีการควบคุมความประพฤติของตน ปรับปรุงตนเองเสมอ และต้องยอมรับในผลของการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย

2.ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม หมายถึง การรู้จักหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นพลเมืองของประเทศชาติ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ได้แก่ ความมีวินัยทางสังคม มีความเอื้อเฟื้อเกรงใจ ต่อคนในสังคม สอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคม กฎเกณฑ์ทางศาสนา และกฎหมายบ้านเมือง

1.1.3 คุณลักษณะของความรับผิดชอบ

เพ็ชรินทร์ ปรุมาณิกะ (2541:19) แบ่งคุณลักษณะของความรับผิดชอบเป็น 6 คุณลักษณะดังนี้

(1) มีความพยายามปฏิบัติภารกิจ หน้าที่การงาน การศึกษา หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่หลีกเลี่ยงงาน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้จนสำเร็จ

(2) ตรงต่อเวลาโดยทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ไม่มาทำงานสาย ส่งงานตามกำหนดไม่ผิดเวลานัดหมาย

(3) ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน

(4) ทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน มีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บอกจุดเด่น จุดด้อย ของงานที่ทำ เสนอแนะแนวทางแก้ไข และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

(5) ดูแลรักษาสาธารณสมบัติ โดยไม่ทำลายทรัพย์สินของที่ทำงาน หรือตักเตือน ห้ามผู้อื่นไม่ให้ทำลายสาธารณสมบัติ และร่วมดูแลรักษาสาธารณสมบัติ

(6) ยอมรับการกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไข โดยรับฟังคำติชมของผู้อื่น และรับฟังข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงาน พร้อมทั้งลงมือแก้ไขข้อบกพร่อง

ไสว ภัคดีศรีแพง (2542) กล่าวว่าความรับผิดชอบประกอบ 8 ด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1.เอาใจใส่การทำงานเพื่อผลของงานนั้น ๆ

2.มีความเพียรพยายามใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

- 3.กล้าเผชิญต่อความจริง ยอมรับผลการกระทำของตน
 - 4.ช่วยเหลืองานส่วนรวมด้วยความเต็มใจ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
 - 5.เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ ตรงต่อเวลา และมีวินัยในตนเอง
 - 6.มีความละเอียดรอบคอบ
 - 7.ดูแลรักษาของส่วนรวมเสมือนของตนเอง
 - 8.ปรับปรุงงานในหน้าที่ที่มีต่อตนเอง และที่มีสังคมให้ดียิ่งขึ้น
- จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความเอาใจใส่ในงาน
2. ตรงต่อเวลา
3. ยอมรับผลของการกระทำของตน
4. ช่วยเหลืองานส่วนรวมด้วยความเต็มใจ
5. มีความเพียรพยายามในการทำ ความด้วยความสามารถ

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน

1.2.1. งานวิจัยในต่างประเทศ

แม็คเคลแลนด์ (รัชนี้ สังข์สุวรรณ.2547:23; อ้างอิงจาก McClellan.1953) ได้ศึกษาลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พบว่าบุคคลนั้นมีความรับผิดชอบสูงด้วย

แม็คเคลเลส (รัชนี้ สังข์สุวรรณ.2547:24;อ้างอิงจาก Mc.Candless.1968) ได้ศึกษาพบว่า พ่อแม่ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ มักจะล้มเหลวในการปลูกฝังลูกให้มีความรับผิดชอบภายในบ้าน เพราะพ่อแม่ต้องทำงานไม่มีเวลาเอาใจใส่ลูกมากนัก

แวนฟลีท และปีเตอร์สัน (Vanfleet ;& Peterson.1994:94) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสำเร็จในงานสูง มักจะมีความผูกพันและความพอใจในการทำงาน ซึ่งการมีความสำเร็จสูงย่อมมีความรับผิดชอบสูงไปด้วย ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.2.2. งานวิจัยในประเทศ

พิมพ์สุภา ศิริพลตัน (2541:112) ได้ศึกษาการทำงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญศึกษาวิธีเรียนทางไกล ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครอง บังคับบัญชา และด้านความสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจระดับปานกลาง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพการทำงานและลักษณะของงานที่ทำ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านค่าตอบแทน

พรศิริ เทียนอุดม (2546:109) ศึกษาปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูต้นแบบ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานมีความสำคัญในระดับมาก มีปัจจัย ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับแนวคิดในการทำงาน พบว่าอุดมคติในการทำงานด้วยความ มุ่งมั่นตั้งใจจริง รับผิดชอบและทำงานให้ดีที่สุดและให้เกิดประสิทธิภาพ ด้านความภาคภูมิใจพบว่า มีความภาคภูมิใจที่สอนนักเรียนให้มีความรู้ และรับสิ่งดีๆ ต่างๆ สำหรับบรรยากาศในการทำงานครู ต้นแบบได้ทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศที่ดี มีความคล่องตัวในการทำงาน ได้รับความร่วมมือจาก ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีความสบายใจและมีความสุขในการทำงาน

รัชนี้ สังข์สุวรรณ (2547:132) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อ การทำงานของข้าราชการสำนักงานบริหารส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยอายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ ทัศนคติต่อการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับ ผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครู ผู้ใต้บังคับบัญชา และสภาพการสมรส มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และ 0.5

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อเป็นคุณลักษณะที่มี ความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานทุกประเภท ทุกสายอาชีพ ความรับผิดชอบต่อการทำงานจะช่วย ให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย มีผลงานที่มี ประสิทธิภาพช่วยพัฒนาให้องค์กรของตนเจริญก้าวหน้าต่อไป

2.เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการค้นคว้า

2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ

2.1.1.เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเพศ

เบนเนตและโคเฮน (ทิพวรรณ สุวรรณประเสริฐ.2541:30;อ้างอิงจาก Bennett ;& Cohen.1959) ได้สรุปเกี่ยวกับธรรมชาติของความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศ หญิงไว้ ดังนี้

(1) เพศชายมีความคิดหนักแน่นมากกว่าความคิดของเพศหญิง

(2) เพศชายมีความคิดล่วงหน้าถึงรางวัล และการลงโทษที่เป็นผลของ ความเหมาะสมและไม่เหมาะสมที่เกิดขึ้นกับตนเอง ในขณะที่เพศหญิงคิดคาดการณ์ล่วงหน้า เกี่ยวกับรางวัลและการลงโทษ ในฐานะเป็นผลของความเป็นมิตรภาพหรือความเป็นศัตรูกันของ สิ่งแวดล้อม

(3) เพศชายมักคิดถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสามารถให้เกิดความสำเร็จส่วนตัว ในขณะที่เพศหญิงคิดนั้นเกี่ยวข้องกับความสามารถด้านความรักทางสังคมและมิตรภาพมากกว่า

ชมนุช บุญสิทธิ์ (2541:29) กล่าวว่า เนื่องจากเพศชายและหญิงมีความแตกต่างกันในหลายๆ ด้าน เช่น สภาพทางสรีระ การถูกอบรมสั่งสอนจากพ่อแม่ การปฏิบัติที่ได้รับจากสังคมรอบข้าง ทำให้ ตัวแปรเพศมีอิทธิพลต่อลักษณะการแสดงออก ศักยภาพและพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล ทั้งชีวิตส่วนตัว และการทำงาน

อารี พันธุ์ณี (2544:33) กล่าวว่า ความแตกต่างทางเพศ หมายถึงความแตกต่างในเรื่องต่างๆ ทางเพศชายและเพศหญิง ซึ่งวัฒนธรรมส่วนสำคัญในการกำหนดบทบาทของหญิงและชายให้แตกต่างกัน เช่น บางวัฒนธรรมถือว่า ชายเป็นช้างเท้าหน้า หญิงเป็นช้างเท้าหลัง หรือชายเป็นผู้นำหญิงเป็นผู้ตาม หรือในบางวัฒนธรรมเชื่อว่าผู้ชายต้องเข้มแข็งอดทน ผู้หญิงเป็นผู้ที่อ่อนแอกว่า หรือผู้ชายมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าผู้หญิง เป็นต้น

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่าความแตกต่างทางเพศ เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันในหลายด้าน จึงทำให้การดำเนินชีวิต การทำงาน หรือบทบาทในสังคมมีความแตกต่างกันด้วย เพราะในบางตำแหน่งไม่เปิดให้ผู้หญิงทำงานในตำแหน่งการงานสูงกว่า ซึ่งสิ่งเหล่านั้นเป็นการแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างเพศ โดยมองเรื่องของวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง

2.1.2.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ

2.1.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

จารย์เชียร์ (มนทนา มานะประสพสุข.2546:63;อ้างอิงจาก Garcia. 1989:325) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานให้กับองค์กร เป็นการผสมผสานระหว่างปัจจัยบุคคลกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทน้ำมัน จำนวน 438 คน พบว่า เพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานให้กับองค์กรสูงกว่าเพศหญิง

แองเกิลและเพอร์รี่ (มนทนา มานะประสพสุข.2546:23;อ้างอิงจาก Angle ;&Pery.1981) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชาย

2.2.1.2 งานวิจัยในประเทศ

บัวทอง สว่างโสภาคกุล (2542:39-49) พบว่าชายและหญิงมีความแตกต่างกันทางด้านสรีระและจิตวิทยา เช่น โครงสร้างทางด้านร่างกาย และการตอบสนองทางอารมณ์ เป็นต้น วัฒนธรรมและสังคมมีส่วนสำคัญอย่างมากในการกำหนดบทบาท และการแสดงออกพฤติกรรมต่างๆ ของชายและหญิง

เกษสุตา สองห้องนอก (2542:128) ศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน พบว่าอาจารย์เพศหญิงและเพศชาย ประสบปัญหาด้านการสอนและงานนอกเหนือจากการสอนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบปัญหาสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ประสบปัญหาด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน ประสบปัญหาโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า เพศนั้นเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อปัญหาในการทำงาน โดยเพศหญิงจะมีปัญหาในการทำงานและความคับข้องใจมากกว่าเพศชาย

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

2.2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุ

แมสเลซ (Maslach.1986:60) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกล และลึกซึ้งมากขึ้นทำให้ลดปัญหาในการทำงานเนื่องจากสามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยและมักมีฐานะเป็นปีกแผ่นมั่นคงทางด้านการงานและการงาน

ไรท์ (ปัญจพร โรจน์เจริญ.2545:14;อ้างอิงจาก Write.1997:63) กล่าวว่า กลุ่มอายุที่มีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดปัญหาด้านความเครียดมากที่สุดคือ ช่วงอายุ 35-50 ปี เนื่องจากภาวะร่างกายมีความเสื่อมถอยอีกทั้งปัญหาเรื่องอาชีพและฐานะเข้ามาทำให้เขาต้องกระทำถึงจุดหมาย

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่าผู้ที่มีอายุมากกว่าจะมีประสบการณ์ที่หลากหลาย และความรับผิดชอบในการทำงานก็จะแตกต่างกันไปตามอายุแต่ละคน

2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

2.2.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

ฟอร์มและเกสชเวนเดอร์ (ซิดหทัย ผลานันท์.2541: 25;อ้างอิงจาก From; & Geschwender.1962) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของคนงานอุตสาหกรรม โดยคำนึงถึงอายุของคนงานเหล่านั้น ผลการวิจัยพบว่าคนงานที่มีอายุสูงกว่าจะมีความพึงพอใจในงานของเขามากกว่าคนงานที่มีอายุน้อยกว่า

ซ่าเลและโอทิส (ซิดหทัย ผลานันท์.2541:25;อ้างอิงจาก Saleh; & Otis.1964) ศึกษาเรื่องอายุและระดับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านอายุเป็นตัวแปรสำคัญ โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นเรื่อยๆตามอายุที่เพิ่มขึ้นและจะลดลงเมื่อใกล้เกษียณอายุ

2.2.2.2 งานวิจัยในประเทศ

รสริน สกุลโรจนประวัตติ (2541:81) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าบุคลากรที่มีอายุ แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ธิดาพร มีกิ่งทอง (2542:บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร กล่าวคือ บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคาดหวังในเรื่องต่าง ๆ น้อยลง เนื่องจากมีประสบการณ์มากขึ้นทำให้สามารถปรับสภาพการทำงานได้ดีขึ้นตรงข้ามกับบุคคลที่มีอายุน้อย จะมีแนวโน้มความพอใจในงานต่ำ เนื่องจากมีความคาดหวังสูง และไม่สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับงานได้ดี ส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานได้ เมื่อมีความเบื่อหน่ายในการทำงานน้อย น่าจะแสดงถึงความรับผิดชอบในการทำงานที่ดีได้ด้วย

รัชนิ์ สังข์สุวรรณ (2547:104) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักงานบริหารการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักงานบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ซึ่งข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 42 ปี มีความรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี ศรีใส (2534:57) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าครูที่มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวถึง มีความกระตือรือร้น รับผิดชอบในหน้าที่ ตั้งใจ และเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า อายุ เป็นปัจจัยที่แสดงถึงวุฒิภาวะและประสบการณ์ในการดำเนินชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันย่อมมีความคิด ความรู้สึก และความรับผิดชอบแตกต่างกันไป

2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา

2.3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา

จาคอบสัน (ปัญจพร โรจน์เจริญ.2545 :15; อ้างอิงจาก Jacobson.1983:86) กล่าวว่าผู้ที่จบการศึกษาใหม่มักมีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานสูง แต่เนื่องจากประสบการณ์ยังไม่เพียงพอ ขาดทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขาดแนวทางในการปรับตัวตามบทบาทวิชาชีพและระบบราชการต้องประสบกับสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งระหว่างความมุ่งหวังของอาชีพกับความมุ่งหวังของสถาบัน จึงทำให้ไม่สามารถปรับตัวและเกิดปัญหาความคับข้องใจได้

ทิพสุตา ลีลาศิริคุณ (2545:25) กล่าวว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงๆนั้น มักจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร

ขวัญจิรา ทองนำ (2547:40) กล่าวว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงย่อมผ่านการเรียนรู้มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ จึงน่าจะเป็นผู้ที่เชื่อในความสามารถของตนเองในการเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ และสามารถปฏิบัติได้ดี ดังนั้นระดับการศึกษา จึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่าผู้ที่การศึกษาต่างกัน จะมีลักษณะการทำงานวิธีคิด ที่แตกต่างกันไปจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อการทำงาน

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา

2.3.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

กุกกี (มนทนา มานะประสพสุข.2546:24;อ้างอิงจาก Gusky and other.1984:92) ได้ศึกษาถึงระดับการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กับองค์กรในทางผกผัน กล่าวคือ คนที่มีระดับการศึกษาต่ำจะทำงานอยู่ในองค์กรที่มีความผูกพันมากกว่าคนที่มีการศึกษาสูง เนื่องจาก คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อระดับวิชาชีพของตนมากกว่าองค์กร

กาซึล (อุบล ภัตตระ.2535:19;อ้างอิงจาก Gaziel.1986) ได้ศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีการศึกษาสูง อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะตรงข้าม

2.3.2.2 งานวิจัยในประเทศ

ทิพมาศ แก้วชิม (2542:86) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบสูงกว่า อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

เบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545:บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อลักษณะการทำงานและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้

2.4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับรายได้

กึ่งพร ทองใบ (2541:6) กล่าวว่าเงินเดือนหมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นรายเดือนมีรูปแบบที่แน่นอนในช่วงระยะเวลาการจ่ายแต่ละครั้ง

บุญเสริม รวมทรัพย์ (2542:10) กล่าวว่าเงินเดือนหมายถึง เงินที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้รับเป็นรายเดือน และมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่น่าพอใจของผู้ปฏิบัติหน้าที่

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่า เงินเดือนหมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เป็นรายเดือนมีรูปแบบที่แน่นอนในช่วงระยะเวลาการจ่ายแต่ละครั้ง การที่ผู้ปฏิบัติได้รับเงินเดือนเป็นที่น่าสนใจ เหมาะสมกับค่าครองชีพก็จะส่งผลต่อความรับผิดชอบและตั้งใจในการทำงาน

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้

2.4.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

บราว (ไพรัช จุ่นเกตุ.2545:29;อ้างอิงจาก Brown.1952:12) ศึกษาความเชื่อของครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและขวัญในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีขวัญต่ำมีสาเหตุจากเงินเดือนต่ำ ซึ่งไม่กระตุ้นให้ครูปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้น

ฮารัป (ไพรัช จุ่นเกตุ.2545:29; อ้างอิงจาก Harap.1959:55-57) ทำการวิจัยเพื่อสาเหตุที่ทำให้ขวัญของครูไม่ดีพบว่า เงินเดือนต่ำเป็นสาเหตุทำให้ขวัญครูต่ำมากที่สุด

2.4.2.2 งานวิจัยในประเทศ

วัชรินทร์ ปรีดาภรณ์ (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547:66;อ้างอิงจาก วัชรินทร์ ปรีดาภรณ์.2520) ได้ศึกษากำลังขวัญของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญการปฏิบัติงาน

ธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์.2547:66;อ้างอิงจาก ธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา.2540) ได้ศึกษาขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า รายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงาน หากบุคคลได้รับผลตอบแทนสูงจากการทำงาน บุคคลนั้นก็จะมีความตั้งใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้คุ้มกับผลตอบแทนที่ได้รับ

2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.5.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

จาคอบสัน (ปัญญาพร โรจน์เจริญ. 2545:15;อ้างอิงจาก Jacobson.1983:86) กล่าวว่าผู้ที่จบการศึกษาใหม่มักมีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานสูง แต่เนื่องจากประสบการณ์ยังไม่เพียงพอ ขาดทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขาดแนวทางในการปรับตัวตามบทบาทวิชาชีพและระบบราชการต้องประสบกับสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งระหว่างความมุ่งหวังของอาชีพกับความมุ่งหวังของสถาบัน จึงทำให้ไม่สามารถปรับตัวและเกิดปัญหาความคับข้องใจได้

สรวยรัตน์ พุทธิฤทธิ์ (2547:42) กล่าวว่าคนที่บุคคลเริ่มเข้างานซึ่งมักจะเพิ่งจบใหม่ ยังไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงาน ยังไม่คุ้นเคยกับระบบการทำงาน จะทำให้เกิดความเครียดในการทำงานไม่สามารถปรับตัวได้

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่พบเห็นในการทำงาน ทั้งปัญหา อุปสรรค รวมถึงรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อและการกระทำของบุคคลนั้น

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน

2.5.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

คิทเชน (มณฑนา มานะประเสริฐ.2546:อ้างอิงจาก Kitchen.1990) ได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานองค์กรต่างๆ 1,055 คน ผลวิจัยพบว่าระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงสุด กับความผูกพันขององค์กร

แมทธิว (สรวยรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547:61;อ้างอิงจาก Mathieu.1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ที่เป็นสาเหตุของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าสภาพที่ชำนาญการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

2.5.2.2 งานวิจัยในประเทศ

ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541:95) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่าระยะเวลาในการทำงานมากกว่า10ปี มีความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เสริมศักดิ์ โรยสุวรรณ (2544:65) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง จำแนกตามประสบการณ์พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนรายด้านพบว่า ด้านงานวิชาการและด้านงานอาคารสถานที่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านงานบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่าง

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลกระทบต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานในองค์กร

2.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.6.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

สายสุรี จุติกุล (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข.2544:31;อ้างอิงจาก สายสุรี จุติกุล. 2511.39) กล่าวว่าบุคลิกภาพหมายถึง ส่วนต่างๆของบุคคลที่รวมกันแล้วทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่น ส่วนที่แตกต่างนั้นได้แก่ อุปนิสัยใจคอ ความสนใจ ทักษะคติ วิธีการปรับตัว โครงสร้างของร่างกาย ซึ่งส่วนต่างๆเหล่านี้จักเป็นลักษณะสำคัญของแต่ละบุคคล

ฟรืดแมนและโรสแมน(ชาญธรรม เพชรรัตน์.2548:17;อ้างอิงจาก Friedman;& Roseman.1974) สรุปลักษณะของบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบ เอ (Type A Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพรีบร้อน ชอบแข่งขัน และก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มากๆ ในเวลาน้อยๆ มีความรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะพยายามมากในการทำงาน ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ เพื่อประสบความสำเร็จ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทนไม่ได้กับงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

บุคลิกภาพแบบ บี (Type B Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อน ไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อยๆ เฉื่อยๆ ชอบการพักผ่อน ดำเนินชีวิตแบบง่ายๆ และไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือตัวบุคคลโดยส่วนรวม ทั้งลักษณะทางกาย ซึ่งสังเกตได้ง่าย อันได้แก่รูปร่างหน้าตา กิริยาท่าทาง น้ำเสียง คำพูด ความสามารถด้านทักษะการทํากิจกรรมต่างๆ และลักษณะซึ่งสังเกตได้ยาก ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด เจตคติ ค่านิยม ความสนใจ ความมุ่งมั่น อุดมคติ เป้าหมาย และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ลักษณะดังกล่าวมีที่มาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมของแต่ละคน ซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคลและความแตกต่างในการทำงาน

2.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.6.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เคลลี และฮุสตัน (Kelly;& Houston.1985:634) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี จำแนกความแตกต่างทางด้านลักษณะชีวสังคมภูมิหลัง และการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงที่ทำงานนอกบ้านจำนวน 220 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีระดับการศึกษาสูงกว่า ระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่า มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า มีปริมาณงานมากกว่า มีความสับสนใน

การทำงานมากกว่า ความเครียดในการทำงาน และต้องการประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

ชาวทซ์และคนอื่นๆ (Schwartz and others.1986) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี ที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่ไม่มีผู้ใดเคยประสบความสำเร็จเลย และสถานการณ์ที่มีบางคนประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความมุ่งหวังความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จ แต่จะไม่เอาตัวไปผูกมัดกับงานที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ

ไควร์เวอร์และไวต์เนอร์ (Klewer; & Weider.1987:204) ได้ศึกษาเรื่อง “ลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และความมุ่งหวัง” โดยศึกษาจากการตั้งเป้าหมายของความสำเร็จของเด็กและผู้ปกครองกลุ่มตัวอย่างเป็นเด็กชายจำนวน 32 คน และเด็กหญิงจำนวน 41 คน มีอายุระหว่าง 9 – 12 ปี โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นเด็กที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และ บี พบว่าเด็กทั้งสองกลุ่มได้ตั้งเป้าหมายความสำเร็จแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในการกระทำพฤติกรรมเด็กที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะทำงานสำเร็จมากกว่าและมีความเพียรพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จมากกว่า

2.6.2.2 งานวิจัยในประเทศ

นิกุล ประทีปชัย (2540:111) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขต 5 พบว่าบุคลิกภาพแบบเอ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขต 5

จรรยา เกษศรีสังข์ (สุวิชา บัวผุด.2550:26; อ้างอิงจาก จรรยา เกษศรีสังข์. 2537:105) ได้ศึกษาวิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่านักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีวิธีการเผชิญปัญหาแบบสู้ปัญหา ยกเว้นวิธีการเผชิญปัญหาด้านการเรียนภาคปฏิบัติส่วนนักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบบี มีวิธีการเผชิญปัญหาแบบรวมยอม

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีความเพียรพยายามในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีความกระตือรือร้น รักความก้าวหน้า มีความเครียดและวิตกกังวลในการทำงานสูงกว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี ซึ่งน่าจะส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน

2.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์

2.7.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์

โรมี (เสาวนีย์บุญสูง.2542:8;อ้างอิงจาก มยุรี สิงโทธราช.2536) ได้ให้ความหมายของอัตมโนทัศน์ไว้ว่า เป็นการรับรู้สิ่งต่างๆ ซึ่งถูกจัดให้เป็นระบบมากหรือน้อยเป็นผล

มาจากการสังเกตตนเองทั้งในอดีตและปัจจุบัน มโนภาพแห่งตนเปรียบเหมือนแผนที่ ที่บุคคลแต่ละคนใช้พิจารณาเพื่อเข้าใจตนเอง

กู๊ด (สฤณา ถาวรกาญจน์. 2543:13;อ้างอิงจาก Good.1973) อธิบายว่าอัตมโนทัศน์ คือการรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวกับความสามารถ รูปร่างลักษณะ การกระทำกิจวัตรประจำวันของตนในฐานะที่เป็นบุคคลหนึ่ง

เกล (สฤณา ถาวรกาญจน์.2543:13;อ้างอิงจาก Gale.1975) กล่าวว่าอัตมโนทัศน์เป็นลักษณะที่สำคัญที่สุดของบุคลิกภาพหรือหัวใจของบุคลิกภาพ ซึ่งประกอบด้วยความคิดและความรู้สึกที่ทำให้บุคคลมีความตระหนักในความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับตนเองก่อให้เกิดการมองตนเองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

เบิร์น (สฤณา ถาวรกาญจน์.2543:14;อ้างอิงจากBurns.1975) ให้ความหมายไว้ว่าอัตมโนทัศน์ หมายถึงเจตคติส่วนบุคคลอันเกิดจากกระบวนการจิตวิทยาและสังคมวิทยาของแต่ละบุคคล ซึ่งมี 3 องค์ประกอบด้วยกัน คืออัตมโนทัศน์ตนเองอย่างที่คิดว่าตนเป็น (Cognised-Self) อัตมโนทัศน์ตนเองที่ตนคิดว่าคนอื่นมอง (Others-Self) และอัตมโนทัศน์ที่คิดอยากจะเป็น(Ideal-Self) อัตมโนทัศน์ที่ปกติ หมายถึงอัตมโนทัศน์ที่มีการรับรู้ของอัตมโนทัศน์ทั้ง 3 องค์ประกอบสอดคล้องกัน

รอเจอร์ส (สฤณา ถาวรกาญจน์. 2543:12; อ้างอิงจาก Rogers.1951) กล่าวว่าอัตมโนทัศน์เป็นการรับรู้สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับตน เป็นการรับรู้ถึงบุคลิกลักษณะ ความสามารถของตน และความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อม

เฮอร์ล็อก (พรรณวดี จันทราช.2544:11;อ้างอิงจาก Herlock.1964) ได้กล่าวถึงอัตมโนทัศน์ว่าเป็นการรับรู้ตนเองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ด้านร่างกายรับรู้เกี่ยวกับรูปร่างหน้าตาสุขภาพ ส่วนด้านจิตใจเป็นการรับรู้ความรู้สึกนึกคิด รับรู้การปรับตัวความเชื่อมั่นในตนเอง และอารมณ์ของตนเอง ซึ่งในแต่ละคนนั้นอาจจะตรงหรือไม่ตรงกับความเป็นจริงก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของบุคคลนั้นกับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่เขาอยู่ด้วย

แมคโดแนล (ปริศนา เกตรา. 2544:65; อ้างอิงจาก McDonald.1962) กล่าวว่าอัตมโนทัศน์ เป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่ตนเองสังเกตเห็นเองหรือรู้สึกว่าเป็นอย่างนั้นในสถานการณ์ต่างๆกัน ดังนั้นบุคคลอาจคิดว่าตนเองมีลักษณะเช่นไรย่อมขึ้นอยู่กับรากฐานของประสบการณ์ และความสัมพันธ์ของตนกับสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความพอใจ และความไม่พอใจในตนเอง ซึ่งอัตมโนทัศน์นี้จะเปลี่ยนแปลงไปได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับคนอื่นๆ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544:64) ให้ความหมายของอัตมโนทัศน์ คือตนในส่วนที่เป็นความคิดเห็นที่คนเรามีต่อตนเอง หรือมองตนเองว่าเป็นคนอย่างไร ตนส่วนนี้มีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อความนึกคิดและการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์

ลักขณา สริวัฒน์ (2544:134) ได้ให้ความหมาย อัตมโนทัศน์ว่าเป็นความคิดเห็น ความรู้สึก เจตคติที่บุคคลมีต่อตนเอง ซึ่งพัฒนามาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างอินทรีย์กับ

สิ่งแวดล้อม จะเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยวุฒิภาวะและการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ที่บุคคลตอบสนองความต้องการนั่นเอง

จากเอกสารที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า อัตมโนทัศน์ หมายถึง ความคิดเห็นและการประเมินค่าของตนเองทั้งในทางดีและไม่ดี ในด้านต่างๆ ทั้งด้านส่วนตัว และด้านสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้และการตีความจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่ได้มีการปฏิสัมพันธ์กับสังคม และสิ่งแวดล้อมซึ่งทั้งหมดเป็นผลมาจากการประสบการณ์และการเรียนรู้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

2.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์

2.7.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

โรเจอร์ส (สกลิต วงศ์สุวรรณ. 2540:115; อ้างอิงจาก Rogers.1902) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ และจากผลวิจัยพบว่าอัตมโนทัศน์มีผลต่อพฤติกรรมที่ตนแสดงออกมา โดยคนที่มีอัตมโนทัศน์ดีมักมองผู้อื่นในแง่ดี ส่วนคนที่มีอัตมโนทัศน์ไม่ดีก็มักจะมองคนอื่นในแง่ร้าย ถ้าตัวตนในความเป็นจริง (Real self) ของตนไม่สอดคล้องกับตัวตนตามอุดมคติ (Ideal Self) แล้ว คนมักจะเกิดปัญหาหรือการคับข้องใจ เช่น บางคนคิดว่าตนเองฉลาดแต่ในความจริงแล้วเป็นคนโง่ทำอะไรผิดพลาดเสมอ เขาจะเกิดความเครียด

เจอร์ซิลด์ (สุรางค์ โค้วตระกูล.2541:424; อ้างอิงจาก Jersild.1995) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองของนักเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษาและนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยจำนวน 3,000 คน โดยให้เขียนอธิบายสิ่งที่ชอบและไม่ชอบเกี่ยวกับตัวเอง ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองในด้านลักษณะด้านร่างกาย การแต่งกาย สุขภาพอนามัย บ้านและครอบครัว ความสนุกสนานในการพักผ่อนหย่อนใจ ความสามารถในการเล่นกีฬาต่างๆ ความสามารถทางการเรียน ความสามารถทางสติปัญญา ความสามารถพิเศษต่างๆ ทัศนคติทางสังคม ความชอบและไม่ชอบเกี่ยวกับตนเองบุคลิกภาพลักษณะนิสัย ความรู้สึกและความเชื่อทางศาสนา ผลการศึกษาพบว่าเด็กที่มีอายุน้อยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองในด้านร่างกาย รูปร่างหน้าตาและการแต่งกายเป็นส่วนใหญ่ ส่วนเด็กที่มีอายุมากขึ้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองในด้านความรู้สึกและความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นส่วนใหญ่

2.7.2.2 งานวิจัยในประเทศ

กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล และไข่มุก วิเชียรเจริญ (อภิขญา สุทธิสิงห์. 2544:22-23; อ้างอิงจากกอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล และไข่มุก วิเชียรเจริญ.2527) ได้ศึกษาอัตมโนทัศน์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้มาตรวัดอัตมโนทัศน์ของเทเนนสซี พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนโดยรวมอาจารย์หญิงสูงกว่าอาจารย์ชายอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และคะแนนอัตมโนทัศน์ในด้านต่างๆ 8 ด้าน พบว่าอาจารย์หญิงมีอัตมโนทัศน์ในด้านศีลธรรมและด้านครอบครัวสูงกว่าอาจารย์ชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านความเป็นเอกลักษณ์ ด้านความพึงพอใจในตนเอง ด้านพฤติกรรม และด้านการวิพากษ์วิจารณ์

ตนเอง อาจารย์ชายและอาจารย์หญิงไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าอัตมโนทัศน์โดยรวมระหว่างช่วงอายุไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์แยกในแต่ละด้านพบว่า อัตมโนทัศน์ด้านพฤติกรรมของอาจารย์ช่วงอายุ 21-30 ปี กับช่วงอายุ 41-60 ปี และระหว่างช่วงอายุ 31-40 ปี กับช่วงอายุ 41-60 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และยังพบว่าอัตมโนทัศน์ด้านวิพากษ์วิจารณ์ตนเองของอาจารย์ช่วงอายุ 21-30 ปี แตกต่างกับช่วงอายุ 31-40 ปี และ 41-60 ปี และอาจารย์ช่วงอายุ 31-40 ปี แตกต่างกับช่วงอายุ 41-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิขญา สุทธิสิงห์ (2541:63) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรม องค์ประกอบแบบ เอ และอัตมโนทัศน์กับนิสิตปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 200 คน ด้วยมาตรวัดอัตมโนทัศน์ของเทเนสซี พบว่าองค์ประกอบของ TAB ด้านความพยายาม เพื่อความสำเร็จ มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับอัตมโนทัศน์โดยรวมและอัตมโนทัศน์ในด้าน ต่างๆ ยกเว้น ด้านศีลธรรมจรรยา องค์ประกอบของ TAB ด้านความพยายามเพื่อความสำเร็จไม่มี สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับอัตมโนทัศน์ด้านการวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง องค์ประกอบของ TAB ด้านความไม่อดทน ความหงุดหงิด มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับอัตมโนทัศน์โดยรวมและอัต มโนทัศน์ในด้านต่างๆ และมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับอัตมโนทัศน์ด้านการวิพากษ์วิจารณ์ ตนเอง

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า อัตมโนทัศน์มีส่วนสำคัญเกี่ยวกับการ รับรู้เกี่ยวกับตนเองในด้านต่างๆ ซึ่งรวมถึงการรับรู้เกี่ยวกับศักยภาพในการทำงานของตน ซึ่งน่าจะ ส่งผลต่อความ รับผิดชอบในการทำงานด้วยเช่นกัน

2.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิก ภายในครอบครัว

2.8.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกใน ครอบครัว

มอร์โรว์และวินสัน (อัสรา อวอร์ด.2540:45; อ้างอิงจาก Morrow;& Willson.1961) ได้อธิบายถึงลักษณะของสัมพันธภาพภายในครอบครัวว่า ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์และสิ่งแวดล้อม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการพักผ่อน หย่อนใจร่วมกันในครอบครัว มีการรักใคร่ผูกพันซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกันและมีความ กลมเกลียวสามัคคีปรองดองระหว่างสมาชิกในครอบครัว

ฮาวิกเฮอส(ผสมพงษ์ ธนัญญา.2540:195-196;อ้างอิงจาก Harvighurs. 1962) ได้อธิบายความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัว ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกัน มีการ เคารพหน้ากันและกัน ลักษณะของความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวดังกล่าว ถ้าเป็นไปได้ด้วยดี ความขัดแย้งภายในครอบครัวก็จะไม่เกิดขึ้นหรือถ้าเกิดขึ้นก็จะไม่รุนแรง

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่า สัมพันธภาพในครอบครัวเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อบุคคล มีความสำคัญต่อความคิดและจิตใจ รวมทั้งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งน่าจะส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของบุคคลด้วยเช่นกัน

2.8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกภายในครอบครัว

2.8.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

ดักซ์เบอร์รี่และฮิกกินส์ คลีฟ (Duxberry;&Higgins C.1992:60-74) ได้ศึกษาความขัดแย้งระหว่างบทบาทในครอบครัวที่ทำงานทั้งสองและมีบุตรโดยใช้โมเดลของคอร์เพลแมน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 748 คน พบว่า ความขัดแย้งในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในครอบครัว และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

เทนบรูเนซและคนอื่นๆ (Tenbrusel and others.1995:233-246) ได้ศึกษาพบว่าความผูกพันในครอบครัวของผู้หญิงมีอิทธิพลเชิงลบ ต่อความผูกพันในงาน และลักษณะความสัมพันธ์ที่ปรากฏเป็นแบบทิศทางเดียว ส่วนผู้ชายพบว่าความผูกพันในครอบครัวมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันในงานแต่ความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในครอบครัวโดยลักษณะความสัมพันธ์แบบพลวัตร (Dynamic System)

บาร์ิช (Barich.1995:35-36) ได้ทำการศึกษาความขัดแย้งในงานและครอบครัวในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน มีบุตร และอาศัยอยู่ร่วมกัน พบว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัว

2.8.2.2 งานวิจัยในประเทศ

กมลวัฒน์ วันวิชัย (2545:83) ได้ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบด้านการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรีวัดอัปสรสวรรค์ กรุงเทพมหานคร พบว่า การที่ผู้ปกครองให้ความรัก ความเอาใจใส่ ห่วงใย ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา จะทำให้นักเรียนมีความสุขและมีกำลังใจในการเรียน สามารถเป็นแรงผลักดันให้ตั้งใจเรียน มีความรับผิดชอบในการเรียนดี และประสบความสำเร็จในด้านการเรียน

รัชนี้ สังข์สุวรรณ (2550:106) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักงานบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการผลการศึกษาพบว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักงานบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกภายในครอบครัว เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้ข้าราชการปฏิบัติงานในหน้าที่ และรับผิดชอบงานได้อย่างทั่วถึง

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์ต่อบุคคล เนื่องจากมีส่วนช่วยในการสนับสนุนในการทำงาน ส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

2.9 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการระดมความคิดต่อครอบครัว

2.9.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการระดมความคิดต่อครอบครัว

สายสุรี จุติกุล (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข.2544:31;อ้างอิงจาก สายสุรี จุติกุล. 2511:39) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ส่วนต่างๆ ของบุคคลที่รวมกันแล้วทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่น ส่วนต่างนั้นได้แก่ อุปนิสัยใจคอ ความสนใจ ทักษะคติ วิธีการปรับตัว โครงสร้างของร่างกาย ซึ่งส่วนต่างๆ เหล่านี้จักเป็นลักษณะสำคัญของแต่ละบุคคล

วัชรีย์ ตันติคชาภรณ์ (2545:21) กล่าวว่าภาวะการระดมความคิดที่มีต่อครอบครัว หมายถึงการระดมความคิดด้านการเงินหรือการเลี้ยงดูของบุคคลที่มีต่อบุตร บิดามารดา ญาติพี่น้อง รวมทั้งบุคคลอื่นๆ ด้วยส่วนใหญ่ลักษณะครอบครัวของคนไทยจะเป็นแบบพึ่งพาอาศัยกัน

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่าภาวะการระดมความคิดต่อครอบครัว หมายถึงการระดมความคิดที่บุคคลจะต้องรับผิดชอบดูแลทั้งในด้านค่าใช้จ่าย การอบรมเลี้ยงดู การดูแลผู้ที่อยู่ในภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง และภาระที่ต้องผ่อนส่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภาระที่ต้องรับผิดชอบเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อบุคคลทั้งสิ้น อาจก่อให้เกิดความเครียดให้แก่บุคคลที่ต้องรับผิดชอบ เกิดความหวั่นวิตกกังวล เกิดความท้อแท้ หรืออาจเกิดความเหนื่อยล้า ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในทางส่งเสริมและบั่นทอน

2.9.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการระดมความคิดต่อครอบครัว

2.2.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

กรีนเบิร์ก ไชเกิลและไลท์ (Greenberg Seigel;& Leitch.1983) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของกลุ่มเพื่อนกับบิดามารดาที่มีต่อสุขภาพจิตของวัยรุ่น ในด้านการมองเห็นคุณค่าในตัวเองและความพึงพอใจในชีวิต ในระดับไฮสคูล พบว่าวัยรุ่นที่ใกล้ชิดกับบิดามารดาที่มีการมองเห็นคุณค่าในตัวเองและความพึงพอใจในชีวิต

2.2.2.2 งานวิจัยในประเทศ

หัตยา มัทยาท (2541:98) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเบื่อหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ตะวันออก กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ 140 คน ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลประจำการในระดับพยาบาลวิชาชีพที่มีภาวะการระดมความคิดต่อครอบครัว และรู้สึกเบื่อหน่ายปานกลาง มีความเบื่อหน่ายต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าทุกกลุ่มยกเว้นกลุ่มที่มีภาวะครอบครัวแต่ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย

พรทิพย์ เกยุรานนท์ (สุวิชา บัวผุด.2550:36;อ้างอิงจาก พรทิพย์ เกยุรานนท์.2527:102) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 497 คน ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลที่ไม่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวจะมีความเครียดน้อยที่สุด และพยาบาลที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมากจะมีความเครียดสูง

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ส่งผลต่อปัจจัยในการทำงาน ในเรื่องความเครียด ศักยภาพในการทำงาน รวมถึงความรับผิดชอบในการทำงานด้วยเช่นกัน

2.10 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

2.10.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 82-83) ได้เสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ดังนี้

1. จัดแสงสว่างให้เพียงพอ
2. จัดสถานที่ให้สะอาด มีระเบียบ
3. ปราศจากเสียงรบกวน
4. อุปกรณ์เครื่องใช้มีความเหมาะสม

มูดาลี (Mudary.1983:85-86) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในหน่วยงานทางด้านกายภาพ ได้แก่ การทำงานในสถานที่ที่มีคนพลุกพล่านเกินไป เสียงดัง แสงสว่างมีไม่เพียงพอ การถ่ายเทอากาศไม่ดี ซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต มีผลทำให้เกิดความเครียดและส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในที่สุด

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (เกษสุดา สองห้องนอก.2542:36-37;อ้างอิงจาก Litwin;& Stringer.1988:369-370) ได้เสนอว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมี 4 รูปแบบ คือ

1. สภาพแวดล้อมที่เน้นย้ำการใช้อำนาจ มีลักษณะดังนี้

- 1.1 รวมอำนาจการตัดสินใจที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา
- 1.2 ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และ มาตรฐานของงาน

อย่างเคร่งครัด มีผลทำให้ผลผลิตในการทำงานลดลง ขวัญและความพอใจในการทำงานต่ำ ขาดความคิดสร้างสรรค์ และมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติลบต่อกลุ่มคนในองค์กร

1.3 สภาพแวดล้อมที่เน้นความเป็นกันเอง ผู้ปฏิบัติงานจะ

มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานสูง มีทัศนคติทางบวกต่อเพื่อนร่วมงาน แต่มีข้อเสีย คือความคิดริเริ่มในการทำงานจะมีปานกลาง มักจะทำแต่งงานประจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลการทำงานอยู่ในอัตราต่ำ

1.4 สภาพแวดล้อมที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน เน้นเป้าหมายของหน่วยงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มในการทำงาน ผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงานจะอยู่ในระดับมีทัศนคติทางบวกต่อผู้ร่วมงาน รวมทั้งระดับความต้องการให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง

2. สภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติ มีลักษณะดังนี้

2.1 มีการติดต่อ สื่อสารแบบเปิด

2.2 มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.3 มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ

พินทิพย์ สีนัย (2545) กล่าวว่า บรรยากาศในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลในทางส่งเสริม และบั่นทอนขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน การบริหารงานภายในโรงพยาบาล ภาวะเสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิต ความพร้อมและความทันสมัยของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ล้วนก่อให้เกิดภาวะกดดันและส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานตามมาได้ จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความพร้อม และสะดวกสบาย เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน

2.10.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.10.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เมทเฟสเซล และเชีย (จากรุวรรณ ศรีสว่าง.2542:29;อ้างอิงจาก Metfessel;& Shea.1961)ทำการวิจัยเพื่อหาสาเหตุที่ครูอเมริกันในโรงเรียนรัฐบาลลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ปีหนึ่งๆเป็นจำนวนมาก ผลการวิจัยพบสาเหตุที่ทำให้ครูไม่พอใจในอาชีพของตนมี50 ประการ แต่สาเหตุที่สำคัญที่สุดคือ สภาพการทำงานของครู คือ เครื่องอำนวยความสะดวกวัสดุใช้สอย สำหรับครู เช่น ตู้ โต๊ะ กระดาน ดินสอ อย่างล้าสมัย มีจำนวนไม่เพียงพอและคุณภาพต่ำ

แคพแพน และโอเดีย (จากรุวรรณ ศรีสว่าง.2542:29;อ้างอิงจาก Kaplan;& O'Dea.1953) ได้ทำการวิจัยว่ามีสาเหตุอะไรที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพจิตของครู เกี่ยวกับการทำหน้าที่ของครูโดยให้ครูเขียนรายงานเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น อาคารสถานที่ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ในการสอนไม่เหมาะสมเพียงพอ ทำให้เกิดความไม่พอใจและมีผลเสียต่อสุขภาพจิตของครูมากที่สุด

2.10.2.2 งานวิจัยในประเทศ

ชนัดดา กรพิทักษ์ (2544:76) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมปัมโลหะ จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าปัจจัย

ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมปัมโลหะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อุปกรณ์ป้องกันประจำเครื่องและเสียง

สาริต ดรณศิลป์ (2544:91) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดพังงา พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดพังงาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า ด้านกายภาพ ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า ด้านกายภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ สะดวกและปลอดภัยเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดี ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกในการปฏิบัติงานของพนักงาน และส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน นำไปสู่ความรับผิดชอบในการทำงานที่ดีต่อไป

2.11 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ ผู้บังคับบัญชา

2.11.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

เดสสเลอร์ (dessler.1993:204) กล่าวว่า องค์ประกอบของการบังคับบัญชา ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย รูปแบบการบังคับบัญชา เทคนิควิธีการบังคับบัญชา ทักษะ ในการบริหาร และมนุษยสัมพันธ์

เบอร์นาร์ด (สมพร แซ่เฮ้ง.2540:36;อ้างอิงจาก Bernard1968:236) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชามีผลโดยตรงต่อความพอใจในงาน ผู้บริหารที่ปกครองหรือบังคับบัญชาไม่ดี จะเป็นสาเหตุให้คนย้ายงาน และลาออกจากงาน

ไฟล์เดอร์และกราเซีย (Fiedler;& Garcia.1987:52) กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับการให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้บังคับบัญชามีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานมีความสำคัญต่อพนักงาน หากมี

ความสัมพันธ์อันดีต่อกันก็จะเกิดความศรัทธาและให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ในทางตรงกันข้าม หากผู้บังคับบัญชาบริหารงานหรือปกครองไม่ดี จะเป็นสาเหตุให้คนย้ายงาน และลาออกจากงาน

2.11.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

2.11.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

อาร์โนลด์และคณะ (วิลโลว์ พัวรักษา.2541:47;อ้างอิงจาก Arnold and other.1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญกับความเป็นบุคคลในการทำงานจะมีลักษณะดังนี้ คือ น่าเชื่อถือ น่าเคารพ มีมนุษยสัมพันธ์ดี และสร้างความอบอุ่นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน

ออนท์เจส (พัลลี สุขสาโรจน์. 2545:43;อ้างอิงจาก Ontjes.1974) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่กับความพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของครูใหญ่แบบยึดงานเป็นหลัก ทำให้ครูมีความพอใจในการทำงานมากกว่า พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ยึดสัมพันธภาพส่วนบุคคล และพฤติกรรมของครูใหญ่ที่ยึดสายกลางกับยึดงานเป็นหลัก ทำให้ครูมีความพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ฟีแมน (Foeman.1988:297) ศึกษาเรื่องการควบคุมดูแลความสัมพันธ์การจัดการองค์การงานที่ยากแก่การควบคุม ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กริสสันและดริก (Glisson;& Durick.1988:61) ศึกษาเรื่องความคาดหวังกับการทำงานและการจัดการองค์การในการบริหารงานส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือความเป็นผู้นำเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในเรื่องความผูกพันของบุคคลในองค์กร

2.11.2.2 งานวิจัยในประเทศ

กรกฎ พลพานิช (2540:66-77) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยทำการศึกษากับพนักงาน จำนวน 243 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544:93) ได้ศึกษาสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานนั้นมีความสำคัญและมีอิทธิพลที่จะทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพได้ทั้งด้านดีและไม่ดี

2.12 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

2.12.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ทวีป อภิสิทธิ์ (สมพร แข่งแข็ง.2540:36; อ้างอิงจาก ทวีป อภิสิทธิ์.2532:75) กล่าวว่าเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตการทำงานของบุคคล เนื่องจากเพื่อนร่วมงานเป็นแหล่งของการสนับสนุน การช่วยเหลือ คำแนะนำ และคำปลอบโยน หากบุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ย่อมเกิดความสุขในการทำงานได้ ส่วนสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ย่อมก่อให้เกิดความเครียด ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้งานขาดคุณภาพ

ชิดหทัย ผลนันทน์ (2541:36) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน จะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถของบุคลากรแล้วยังมาจากผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคคลในหน่วยงานด้วย เพราะทำให้เกิดความร่วมมือ เกิดพลังกลุ่ม พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อชีวิตการทำงานของบุคคล

สุชา จันทน์เอม (2543:79) กล่าวว่ามนุษย์มีความจำเป็นในการติดต่อพึ่งพาหรือร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด ทั้งในฐานะหน้าที่การงานและในฐานะเพื่อนมนุษย์ เมื่อสภาพสังคมเจริญขึ้นเมื่อใด ความจำเป็นที่มนุษย์ต้องพึ่งพาอาศัยกันก็เพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ความสามารถในการเข้ากลุ่มชนและสังคมที่ตนเองเกี่ยวข้อง รวมทั้งให้ได้รับความร่วมมือกัน ความเห็นอกเห็นใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ย่อมอำนวยความสะดวกให้แก่ตนเองและผู้ร่วมงาน อันจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพการงานในที่สุด

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545:263-265) กล่าวว่า การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ต้องมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน กระทำตนให้เป็นที่ยอมรับ ไว้วางใจได้ น่าคบหาสมาคม น่ารักใคร่ นับถือในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และการสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การช่วยเหลือพึ่งพากัน มีความสนใจให้ความร่วมมือ และสนับสนุนให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้งานประสบความสำเร็จ

2.12.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

2.12.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

คลาก (จารุวรรณ ศรีสว่าง.2542:32; อ้างอิงจาก Clark.1981) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความกดดันจากอาชีพครูของครูโรงเรียนรัฐบาล ในอาลาบามา พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบของงานที่ทำให้ครูอีกอดใจในการทำงาน

เพอริส (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข.2544:47;อ้างอิงจาก Peris.1980) ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยเปิดของนักศึกษา ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่ต้องศึกษาด้วยตนเอง โดยอาศัยสื่อประสม จะมีปัญหาด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมากขึ้น โดยจะรู้สึกโดดเดี่ยว เหงา เนื่องจากไม่มีเพื่อนร่วมปรึกษาในการเรียน จึงไม่รู้วิธีที่จะสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

เชลดอน (มัญญา มานะประสพสุข.2546:32; อ้างอิงจาก Sheldon. 1974) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ระดับปริญญาเอก พบว่าการเกี่ยวข้องทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

2.12.2.2 งานวิจัยในประเทศ

หัตยา มัทยาท (2541:103-104) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานและปัจจัยจากจิตใจที่เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดีจะส่งผลต่อการทำงานของพยาบาล

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กรอีกด้วย

3.เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด

ประวัติบริษัท

บริษัท บี บอยด์ ซีจี จำกัด เกิดขึ้นในปี 1997 เมื่อ บอย โกสิยพงษ์ มีความฝันและความตั้งใจที่จะสร้างการ์ตูนคาแรคเตอร์ไทย ที่คิดและสร้างสรรค์โดยฝีมือของคนไทย โดยมีความเชื่อมั่นว่าวันหนึ่งบริษัทของเขาจะสามารถออกแบบการ์ตูนคาแรคเตอร์ และผลิตการ์ตูนแอนิเมชัน ที่มีคุณภาพไม่แพ้การ์ตูนคาแรคเตอร์จากต่างประเทศ โดยบริษัทในเวลานั้นใช้ชื่อว่าบริษัท Be Boyd Characters ซึ่งคำว่า Be Boyd มีความหมายว่า “be a boy” หมายความว่า บริษัทที่มีความตั้งใจที่จะออกแบบและสร้างการ์ตูนคาแรคเตอร์ด้วยใจที่เป็นเด็ก และยังหมายความว่า “be Boyd” หรือการสร้างผลงานที่เป็น บีบอย ด้วยใจของ บีบอย เองอีกด้วย

ผลงานของบริษัท

บริษัทออกผลงานชิ้นแรกใน ปี 1998 ในรูปแบบของการ์ตูน Comic เรื่อง Kristin โดยเป็นการนำเอาคาแรคเตอร์ของศิลปิน Kristin จากค่าย Bakery Music มาออกแบบและสร้างเป็นการ์ตูนคาแรคเตอร์ รวมถึงการผลิตหนังสือการ์ตูนเรื่อง Kristin เพื่อใช้ในการโปรโมทอัลบั้มเพลงของเธอ ส่วนผลงานต่อๆ มาของบริษัท ก็คือการผลิตการ์ตูน Comic ที่ลงในนิตยสาร (ปี 2000-2002) ได้แก่ Katch, MangaKatch, และ ADAY เช่น การ์ตูน Comic เรื่อง JOE theSEA-CRET Agent, Si-Gum-

(Sah) หรือ hesheit รวมถึงการออกแบบการ์ตูนคาแรคเตอร์ให้กับบริษัทชั้นนำของโลก เช่น Nokia, Coca Cola, Nike และอื่นๆ

ปัจจุบันบริษัท ซึ่งใช้ชื่อว่าบริษัท บี บอยด์ ซีจี จำกัด ได้สร้างผลงานด้านการ์ตูน Animation และออกแบบตัวการ์ตูน หรือ Character Design ซึ่งได้ประสบความสำเร็จเรื่อยมา มีทีมงานเป็นคนไทยทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยพนักงานแผนกต่างๆ ทั้งนักวาดการ์ตูน ครีเอทีฟ แอนิเมเตอร์ และเป็นเจ้าของการ์ตูนคาแรคเตอร์มากกว่า 500 คาแรคเตอร์ มีการ์ตูน Comic มากกว่า 30 เรื่อง และรายการทีวี แดรี่คลูล่า ต็อก โชว์ (2003-2004) ที่ทางบริษัทได้นำเอา Character จิ้งจอก ศิลปินตลกแห่งชาติ นั่นก็คือ ป่าต็อกหรือคุณสรวง ทรัพย์สำรวย มาสร้างเป็นการ์ตูนผีน่ารัก โดยใช้เทคนิค 2D และ 3D แอนิเมชันเข้าด้วยกัน ซึ่งการ์ตูน Dracoolar Tok ออกอากาศทางช่อง 7 สี และได้รับการตอบรับอย่างดี

ผลงานทาง TV เรื่องต่อมา คือการ์ตูนแอนิเมชันเรื่อง หลวงพ่อจักษ์กับหมู่บ้านจ๊กจั่น (2004-2005) ที่ได้ออกอากาศทางช่อง 7 และเรื่อง Power Kids (2004) ที่ได้ออกอากาศทางช่อง 3

นอกจากบริษัทจะรับออกแบบตัวการ์ตูนสำหรับผลิตภัณฑ์ต่างๆ เช่น Coca Cola, Dutch Mill Yogurt, 12 Plus Cologne, Nike หรือผลิตรายการ TV เรื่อง Dracoolar Tok Show แล้ว บริษัทยังมีผลงานทางด้านการผลิตและออกแบบเกม และ Icon สำหรับโทรศัพท์มือถือ การผลิต Music Video Animation ให้กับศิลปิน (2000-2005) อย่างเช่น เพลง โรมิโอ จูเลียต ของศิลปินวง PRU ของ Bakery Music เพลง Happiness Is ของศิลปินวง Modern Dog (Bakery Music) หรือเพลง I'm Just A Girl ของศิลปิน Amanda (Grammy Entertainment) ฯลฯ

โครงสร้างของบริษัท

ในปี 2005 บริษัท True Corporation ได้เข้ามาร่วมทุนกับทางบริษัท ซึ่งทำให้บริษัทมีความแข็งแกร่ง มั่นคง และได้รับโอกาสทางธุรกิจที่กว้างขึ้น โดยหลังจากที่ทางบริษัท True ได้เข้ามาถือหุ้นแล้ว บริษัทก็ได้ออกแบบโครงสร้างบริษัทใหม่ โดยแบ่งภาคธุรกิจของบริษัทออกเป็น 3 กลุ่มธุรกิจหลัก ก็คือ

- 1.แผนก Animation คือแผนกที่ดูแลการผลิต Cartoon Animation เช่น หนังสการ์ตูนแอนิเมชันที่ฉายในโรงภาพยนตร์ เรื่องนาค (2008) และที่อยู่ระหว่างการผลิตก็คือ “เชลดอน ตรี ดี แอนิเมเตด ทีวีซีรีส์” (Sheldon 3D Animated TV Series) ซึ่งเป็น Project ที่ทำให้กับบริษัท เชลล์ อีท เอนเตอร์เทนเมนต์ จำกัด

- 2.แผนก Graphic Printing & Mobile Phone Content คือแผนกที่ดูแลการออกแบบและผลิตสิ่งพิมพ์ต่างๆ เช่นปกเทป หรือ Poster ของคุณบอย โกสิยพงษ์ ชุด Rhythm & Boyd 11 (2006) หลายๆ ปกCD ของ True Move Sim (2007-2008) ปกCD บอย โกสิยพงษ์ ชุด Song From Different Scenes 3 (2008) รวมถึง Poster, Banner, สิ่งพิมพ์รูปแบบต่างๆ มากมาย และ Mobile Phone Content ต่างๆ เช่น Ring Tone, SMS, MMS, Icons, Wallpapers และอื่นๆ อีกมากมาย

3.แผนก Education Content คือแผนกที่ดูแลการผลิตสื่อการศึกษาวิชาคอมพิวเตอร์
สำหรับเด็กอนุบาลและเด็กปฐมวัยภายใต้ชื่อ Project ว่า TrueClicklife (2008)
(www.trueclicklife.com)



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด จำนวน 100 คน แบ่งเป็นเพศชาย 52 คน และเพศหญิง 48 คนซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 9 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 3 แบบวัดอัตมโนทัศน์
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในการทำงาน
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 9 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมคำในช่องว่าง.....ให้ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันของท่านให้ครบถ้วน

- 1.เพศ () ชาย
() หญิง

2.อายุ.....ปี

3.ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

4.รายได้.....บาท

5.ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามบุคลิกภาพของ ศิริวรรณ สุวินท์ (2548:127-128) และ ธนาวรรณ ธนพรดี (2550:121-122)

2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพ ตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 2.1 และ 2.2 ลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่า เป็นจริงตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
00	ท่านรู้สึกไม่สบายใจถึงงานของท่านล้ำช้า					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของ อัจฉรา วัฒนามงคล (2533:32) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

คะแนน 51-100	หมายถึง	ผู้มีบุคลิกภาพแบบ เอ
คะแนน 20-50	หมายถึง	ผู้มีบุคลิกภาพแบบ บี

ตอนที่ 3 แบบวัดอัตมโนทัศน์ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์

3.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบวัดอัตมโนทัศน์ ของจารุวรรณ นามพรหม (2545:70-72) และตรุณี ขอเจริญ (2546:104-106)

3.3 ผู้วิจัยสร้างแบบวัดอัตมโนทัศน์ ตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 3.1 และ 3.2 ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จจริงที่สุด จจริง จจริงบ้าง จจริงน้อย และจจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบวัดอัตมโนทัศน์

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จจริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จจริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จจริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จจริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จจริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จจริงที่สุด	จจริง	จจริงบ้าง	จจริงน้อย	จจริงน้อยที่สุด
0	<u>ด้านร่างกาย</u> ท่านไม่มีความมั่นใจในรูปร่างของตนเอง					
00	<u>ด้านความสามารถ</u> ท่านคิดว่าผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับ					
000	<u>ด้านสังคม</u> ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความสำคัญ					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จจริงที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
จจริง	ให้คะแนน	4	คะแนน
จจริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จจริงน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
จจริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จจริงที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
จจริง	ให้คะแนน	2	คะแนน
จจริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จจริงน้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน

จริงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึง พนักงานมีทัศนคติในแง่ดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึง พนักงานมีทัศนคติในแง่ดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง พนักงานมีทัศนคติในแง่ดีไม่

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกภายในครอบครัว

มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

4.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกภายในครอบครัว

4.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกภายในครอบครัวของ สุกัญญา แยมยัม (2541:95-97) และวงเดือน จงไพบูลย์ (2543:126-127)

4.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกภายในครอบครัวตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 4.1 และ 4.2 ลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกภายในครอบครัว

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	<u>การปฏิบัติของพนักงานต่อสมาชิกภายในครอบครัว</u> ท่านมีความใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัว					
00	<u>การปฏิบัติของสมาชิกภายในครอบครัวต่อพนักงาน</u> สมาชิกในครอบครัวรับรู้ปัญหาต่างๆของท่าน					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกภายในครอบครัว
ดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกภายในครอบครัว
ดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกภายในครอบครัว
ไม่ดี

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการประเมินความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

5.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความรับผิดชอบต่อครอบครัว

5.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามการประเมินความรับผิดชอบต่อครอบครัวของวันทนา เจริญรัตนโชติ (2545:97)

5.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามการประเมินความรับผิดชอบต่อครอบครัวตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 5.1 และ 5.2 ลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามการประเมินความรับผิดชอบต่อครอบครัว

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ท่านเป็นหัวหน้าครอบครัว					
00	ท่านรู้สึกเหนื่อยที่ต้องทำงานบ้าน					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึง มีการะับผิดชอบต่อครอบครัวมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึง มีการะับผิดชอบต่อครอบครัวปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง มีการะับผิดชอบต่อครอบครัวน้อย

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

6.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

6.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานของ รัชนี้ สังข์สุวรรณ (2547:161)

6.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานของ ตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 6.1 และ 6.2 ลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	<u>สถานที่ทำงาน</u> ที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ					
00	<u>สื่อและอุปกรณ์ในการทำงาน</u> ที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานใช้อย่างเพียงพอ					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

7.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

7.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ของเต็มศักดิ์ คชวณิช (2540:165-166) และ สุมาลี สุวรรณภักดี (2541:104-102)

7.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 7.1 และ 7.2 ลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลีเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน					
00	การปฏิบัติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9) และกำหนด
เกณฑ์การแปลความหมายในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึง สัมพันธภาพพนักงานกับผู้บังคับบัญชาดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

8.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อน
ร่วมงาน

8.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานของ
เต็มศักดิ์ ควณิช (2540:165-166) และ สุมาลี สุวรรณภักดี (2541:104-102)

8.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ตามแนวคิดที่

ได้จากข้อ 8.1 และ 8.2 ลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิกเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	การปฏิบัติของพนักงานต่อเพื่อนร่วมงาน ท่านให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ					
00	ท่านไม่ไว้วางใจในการทำงานของเพื่อน ร่วมงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี

ตอนที่ 9 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

9.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน

9.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงานของ รัชนี้ สังข์สุวรรณ (2547:166-168)

9.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงานตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 9.1 และ 9.2 ลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ท่านมาตรงเวลาเสมอ					
00	ท่านคิดว่าการทำงานเสร็จช้ากว่ากำหนดเป็นเรื่องธรรมดา					

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4	คะแนน

จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538:9) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึง มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึง มีความรับผิดชอบในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง มีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ตามลำดับต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิตา แสนคำเครือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ และนางเตรชนก วิภาตะศิลปิน (Head of Education บริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด) ตรวจสอบหาความเหมาะสมทั้งทางด้านเนื้อหา ข้อความและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (TryOut) กับพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้แล้วมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test โดยเลือกเฉพาะข้อค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัย ปรากฏว่าได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามดังนี้

2.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.09 – 7.23

2.2 แบบวัดอัตตมโนทัศน์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 11 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.91 – 9.33

2.3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 6.14 – 9.34

2.4 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 6.74 – 14.29

2.5 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 6.50 – 11.22

2.6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 4.10 – 10.06

2.7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 7.21 – 13.23

2.8 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.23 – 8.79

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วตามข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพเท่ากับ .849

3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดอัตตมโนทัศน์ เท่ากับ .842

3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวเท่ากับ .884

3.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว เท่ากับ .868

3.5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เท่ากับ .887

3.6 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาเท่ากับ .861

3.7 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานเท่ากับ .920

3.8 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงานเท่ากับ .882

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยื่นต่อ Head of Education บริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ไปเก็บรวบรวมข้อมูล กับพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ในระหว่างวันที่ 20-25 มีนาคม 2552 จำนวน 100 ฉบับ และได้คืนมาครบทุกฉบับ

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้ง 100 ฉบับที่พนักงานตอบมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ คือ ตอบครบทุกข้อ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ ผู้วิจัยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจเป็นรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t-test

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยการหาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

3.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
N	แทน	จำนวนนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-distribution
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบ t
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Mean Square)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของในการพยากรณ์
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานโดยใช้คะแนนดิบ
Z	แทน	สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานโดยใช้คะแนนมาตรฐาน
Y	แทน	ความรับผิดชอบในการทำงาน
X_1	แทน	เพศ: ชาย
X_2	แทน	เพศ : หญิง
X_3	แทน	อายุ

X ₄	แทน	ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี
X ₅	แทน	ระดับการศึกษา : สูงกว่าปริญญาตรี
X ₆	แทน	รายได้
X ₇	แทน	ประสบการณ์ในการทำงาน
X ₈	แทน	บุคลิกภาพ
X ₉	แทน	อัตมโนทัศน์
X ₁₀	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว
X ₁₁	แทน	ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว
X ₁₂	แทน	ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
X ₁₃	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
X ₁₄	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อแสดงข้อมูลด้านส่วนตัวในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยแสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความรับผิดชอบในการทำงาน โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 เสนอค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ อัตมโนทัศน์ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และความรับผิดชอบในการทำงาน

ตอนที่ 3 เสนอผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เสนอจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ และระดับชั้นการศึกษาดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ และระดับชั้นการศึกษา

ปัจจัย	ระดับของปัจจัย	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	52	52.00
	หญิง	48	48.00
	รวม	100	100.00
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	90	90.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	10	10.00
	รวม	100	100.00

จากตาราง 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเพศชายมากกว่าเพศหญิงโดยมีเพศชายร้อยละ 52.00 และเพศหญิงร้อยละ 48.00 ทั้งนี้พนักงานส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 90 และสำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีร้อยละ 10

ตอนที่ 2 เสนอค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย ได้แก่ อายุ รายได้ ประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลิกภาพ อึดทนโน้ทน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพ

ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และความรับผิดชอบในการทำงาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ อัตมโนทัศน์ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และความรับผิดชอบในการทำงาน

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
อายุ	27.16	4.10	วัยผู้ใหญ่
รายได้	16941.00	9501.24	ปานกลาง
ประสบการณ์ในการทำงาน	4.03	3.34	ปานกลาง
บุคลิกภาพ	3.53	.50	แบบ เอ
อัตรโนทัศน์	2.31	.62	ไม่ดี
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว	3.88	.65	ดี
ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว	2.75	.88	ปานกลาง
ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน	3.21	.63	ดีพอใช้
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา	3.64	.56	ดีพอใช้
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.71	.70	ดี
ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.77	.53	มาก

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีอายุอยู่ในวัยผู้ใหญ่ มีรายได้ และประสบการณ์ในการทำงานในระดับปานกลาง มีบุคลิกภาพแบบเอ มีอัตรโนทัศน์ไม่ดี สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานในระดับดี แต่มีลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดีพอใช้ และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาในระดับดีพอใช้ มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวในระดับปานกลาง และมีความรับผิดชอบในการทำงานในระดับสูง

ตอนที่ 3 เสนอผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความรับผิดชอบต่อการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ดังแสดงในตาราง 3



ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บิบบอยด์ ซีจี จำกัด เขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	Y
X1	1	-1.000**	.420**	.013	-.013	.436**	.412**	.295**	-.166*	-.133	.179*	.036	.240**	-.036	.050
X2		1	-.420**	-.013	.013	-.436**	-.412**	-.295**	.166*	.133	-.179*	-.036	-.240**	.036	-.050
X3			1	-.207*	.207*	.510**	.875**	.332**	-.180*	-.267**	.415**	-.087	.123	-.094	.105
X4				1	-1.000**	-.118	-.218*	-.146	.080	.022	-.126	-.122	.008	-.077	-.145
X5					1	.118	.218*	.146	-.080	-.022	.126	.122	-.008	.077	.145
X6						1	.522**	.304**	-.045	-.050	.381**	.069	.168*	.056	.163
X7							1	.383**	-.136	-.298**	.429**	-.110	.177*	-.129	.154
X8								1	-.058	-.060	.387**	.103	.246**	-.067	.408**
X9									1	-.152	-.069	.045	-.294**	-.332**	-.309**
X10										1	-.150	.253**	.200*	.453**	.271**
X11											1	.037	.175*	.027	.245**
X12												1	.214*	.021	.117
X13													1	.428**	.445**
X14														1	.372**
Y															1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย ได้แก่ บุคลิกภาพ (X_8) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{10}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{13}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{14}) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ อึดทนโหด (X_9) ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด มี 8 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ชาย (X_1) เพศ : หญิง (X_2) อายุ (X_3) ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษา : สูงกว่าปริญญาตรี (X_5) รายได้ (X_6) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_7) และลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{12})

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	3	9.97	3.32	18.32**
Residual	96	17.41	.18	
Total	99	27.38		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีปัจจัย 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงรายละเอียดในตาราง

ตาราง 5 แสดงปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด โดยใช้ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

องค์ประกอบ	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₁₃	.212	.089	.224	.445	.198	24.14**
X ₁₃ ,X ₈	.390	.089	.374	.541	.293	20.09**
X ₁₃ ,X ₈ ,X ₁₄	.225	.069	.301	.603	.364	18.32**

$$a = .793$$

$$R = .603$$

$$R^2 = .364$$

$$SE_{est} = .426$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่าปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X₁₃) บุคลิกภาพ (X₈) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X₁₄) ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความรับผิดชอบในการทำงานได้ ร้อยละ 36.4 และได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานครในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = .793 + .212 X_{13} + .390 X_8 + .225 X_{14}$$

สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานครในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .224 X_{16} + .541 X_{11} + .603 X_{17}$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด จำนวน 100 คน แบ่งเป็น เพศชาย 52 คน และเพศหญิง 48 คนซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 9 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตรา

ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.09 – 7.23 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .849

ตอนที่ 3 แบบวัดอัตตโนทัศน์ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 11 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.91 – 9.33 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .842

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 6.14 – 9.34 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .884

ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 6.74 – 14.29 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .868

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 6.50 – 11.22 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .887

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 4.10 – 10.06 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .861

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 7.21 – 13.23 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .920

ตอนที่ 9 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.23 – 8.79 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .882

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยื่นต่อ Head of Education บริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2.ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ไปเก็บรวบรวมข้อมูล กับพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ในระหว่างวันที่ 20-25 มีนาคม 2552 จำนวน 100 ฉบับ และได้คืนมาครบทุกฉบับ

3.ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้ง 100 ฉบับที่พนักงานตอบมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ คือ ตอบครบทุกข้อ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ ผู้วิจัยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Analysis)

3.วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า :-

1.ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงาน ของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย ได้แก่ บุคลิกภาพ (X_8) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{10}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{13}) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{14})

2.ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ อึดทนโน้ทน (X_9)

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด มี 8 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ชาย (X_1) เพศ : หญิง (X_2) อายุ (X_3) ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษา : สูงกว่าปริญญาตรี (X_5) รายได้ (X_6) ประสบการณ์ทำงาน (X_7) และลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{12})

4.ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัดเขตวัฒนา กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย โดย

เรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{13}) บุคลิกภาพ (X_8) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{14}) ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความรับผิดชอบในการทำงานได้ ร้อยละ 36.4

5. สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด มีดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = .793 + .212 X_{13} + .390 X_8 + .225 X_{14}$$

5.2 สมการพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .224 X_{16} + .541 X_{11} + .603 X_{17}$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย ได้แก่ บุคลิกภาพ (X_8) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{10}) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{13}) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{14}) อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำให้พนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ เป็นลักษณะบุคลิกภาพของคนที่รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค ทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบรอคอย ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จึงมีความรู้สึกใช้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ต้องรีบทำงานให้ทันเวลา โดยไม่ลดละต่อความอ่อนล้าหรือสิ่งเร้าที่มารบกวน นอกจากนี้ยังสามารถทำงานหนักและมีความต้องการผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน จึงมีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ สุรภา ขุนเพ็ง (2549: 84) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที่ ดี เค ประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที่ ดี เค ประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นบุคลิกภาพ จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด

1.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ทำให้พนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะว่าครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานแรกของมนุษย์ และเป็นบริบทที่สำคัญของชีวิตที่ทำหน้าที่ในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ ของสมาชิกในครอบครัว การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว และการให้การศึกษาในครอบครัวมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพของคนและบุคลิกภาพ ซึ่งรวมทั้งค่านิยม เจตคติและพฤติกรรม ทั้งนี้วิถีชีวิตของสมาชิกในครอบครัวยังมีอิทธิพลต่อกัน ครอบครัวจึงเป็นเบ้าหลอมความคิด ค่านิยมต่างๆ ที่สำคัญ ดังที่คณะอนุกรรมการด้านครอบครัว (2537) กล่าวว่าครอบครัวเป็นหน่วยของสังคมพื้นฐานที่ประกอบด้วยวิถีชีวิตของสมาชิกทุกคน รวมทั้งด้านเศรษฐกิจ และการเมือง การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และจริยธรรม ซึ่งมีผลต่อคุณภาพของบุคคล การขาดโอกาสสร้างความผูกพันกับคนในครอบครัว อาจส่งผลต่อจิตใจทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และการทำงาน รวมทั้งก่อให้เกิดปัญหาทางด้านพฤติกรรมและความคิดที่รุนแรง การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัว มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความใกล้ชิดช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ กมล วันวิชัย (2545:83) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบด้านการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรีวัดอัปสรสวรรค์ กรุงเทพมหานคร พบว่า การที่ผู้ปกครองให้ความรัก ความห่วงใยเอาใจใส่ ช่วยเหลือและให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหา จะทำให้นักเรียนมีความสุขและมีกำลังใจในการเรียน สามารถเป็นแรงผลักดันให้ตั้งใจเรียน มีความรับผิดชอบในการเรียนและประสบความสำเร็จในการเรียน

ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด

1.3 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด ที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก ทำให้มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก ต้องมีความอดทนและความพยายามอย่างมากในการจัดการเรื่องต่างๆภายในครอบครัว โดยเฉพาะภาระเรื่องเงิน จึงทำให้พนักงานต้องทำงานหนักเพื่อจะมีเงินมาจุนเจือครอบครัว เป็นผลให้พนักงานมีความตั้งใจทำงาน มีความกระตือรือร้นขวนขวายในการทำงาน และสามารถทำงานได้ตรงตามที่คุณบังคับบัญชากำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ดักเบอร์รี่และฮิกกินส์ คลิฟ (Duxbury;& Higgins C.1992:60-70) ที่ศึกษาความขัดแย้งระหว่างบทบาทในครอบครัวที่สามกับภาระงานทั้งคู่และมีบุตรโดยใช้โมเดลของคอร์ฟเฟิล ผลการวิจัยพบว่าความขัดแย้งในการงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในครอบครัว

ดังนั้นการระดมความคิดขอต่อครอบครัว จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด

1.4 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี ทำให้มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะว่าโดยทั่วไปนั้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีคุณภาพอย่างแท้จริงนั้นผู้ร่วมงานทุกคนจะต้องมีความสุขในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จของงานต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถและการบริหารจัดการที่ดี ผู้บังคับบัญชาจึงมีส่วนสำคัญในการบริหารงานที่ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความนับถือ รักใคร่และเชื่อถือศรัทธาระหว่างกัน อันจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ดังที่ ลัดดา สุขปรีดี (2548:17-18) กล่าวว่าหัวหน้างานจำเป็นจะต้องเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวหน้างานจะมีบทบาทอย่างมากในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้างานเองและของพนักงาน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หัวหน้างานที่สามารถสร้างความรู้สึกที่ดีต่อพนักงานและสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำ รวมทั้งเข้าใจความต้องการของผู้อื่น มีจิตวิทยาในการบริหารคน เพื่อให้ได้คนที่ดีมีคุณภาพในองค์กร จะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลให้แปรเปลี่ยนเป็นผลลัพธ์ที่ดีได้ และสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมาได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540: 66-77) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด

1.5 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่า พนักงานที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะว่าในการทำงานร่วมกัน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อกัน คือมีมนุษยสัมพันธ์อันดีจะช่วยลดความขัดแย้งในหน่วยงานลงได้ ซึ่งถ้าความขัดแย้งลดลงก็จะเป็นแนวทางให้ประสิทธิภาพของงานเพิ่มขึ้น หากมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันนอกจากจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงานแล้วยังส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลที่มาทำงานร่วมกันอีกด้วย ดังที่ ชิดหทัย ผลานันท์ (2541:36) กล่าวว่า การปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถของบุคลากรแล้ว ยังมาจากผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคคลในหน่วยงานด้วย เพราะทำให้เกิดความร่วมมือ เกิดพลังกลุ่ม พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อชีวิตการทำงานของบุคคล เป็นแหล่งของการสนับสนุน การ

ช่วยเหลือ การให้คำแนะนำและคำปณิธานได้ หากบุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ย่อมเกิดความสุขในการทำงาน ส่วนสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ย่อมก่อให้เกิดความเครียด ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้งานขาดคุณภาพได้ในที่สุด ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของรัชณี สังข์สุวรรณ (2547:106) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร พบว่าสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ โสภภาพรณ นิมมณี (2540:38) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องในจังหวัดชลบุรี พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม

ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ อัตมโนทัศน์ (X_9) แสดงว่า พนักงานที่มีอัตมโนทัศน์ไม่ดี (มีคะแนนน้อย) มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีอัตมโนทัศน์ไม่ดี จะขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ทำให้ไม่กล้าคิด ไม่กล้าตัดสินใจ เนื่องจากไม่มีความมั่นใจจึงเชื่อฟังในแนวทางที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ไม่มีความถือตนจึงน้อมรับในกฎเกณฑ์ได้ง่าย การแสดงออกทางพฤติกรรมการทำงานจึงเป็นไปตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ คอมและสนิก (ปริศนา เกตธา.2544:66-67;อ้างอิงจาก Com and Snygg.1959) ที่กล่าวว่า การรับรู้เกี่ยวกับตนเองมีอิทธิพลอย่างยิ่งในการอธิบายพฤติกรรมของคน โดยเชื่อว่าการแสดงออกของบุคคลในทุกสถานการณ์ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อตนเอง

ดังนั้นอัตมโนทัศน์ จึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด มี 8 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ชาย (X_1) เพศ : หญิง (X_2) อายุ (X_3) ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี (X_4) ระดับการศึกษา : สูงกว่าปริญญาตรี (X_5) รายได้ (X_6) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_7) และลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{12}) อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 เพศชายไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด แสดงว่า พนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด แสดงว่าเพศชายบางคนมีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานเพศชายบางคนมีความชอบและถนัดในงานด้านคอมพิวเตอร์ ในการสร้างผลงานใหม่ๆ ดังคำกล่าวของรัชณี สังข์สุวรรณ (2547:109) ที่กล่าวว่าผู้ชาย มีความสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการวิเคราะห์ที่ดี จึงทำให้พนักงานเพศชายบางคนมี

ความพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีทัศนคติทางบวกต่องานที่ได้รับมอบหมาย และต้องการยกระดับบทบาทและตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานให้สูงขึ้น จึงตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

เพศชายบางคนมีความรับผิดชอบในการทำงานน้อยทั้งนี้เพราะเพศชายบางคนมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบทำตามกำหนดกฎเกณฑ์ ชอบทำตามใจตนเอง ดังคำกล่าวของชาวยุทธ พุทธวรรค (2548:67) ที่กล่าวว่า พนักงานชายบางคนมีปัญหาในการทำงานมาก เพราะพนักงานชายบางคนขาดความอดทนต่อการทำงานหนัก แม้งานที่ตนรับผิดชอบยังไม่เสร็จสิ้นก็ไม่ใส่ใจจึงทำให้งานไม่เสร็จตามที่กำหนด

ดังนั้นเพศชาย จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด

3.2 เพศหญิงไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด แสดงว่าพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เพศหญิงบางคนมีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานเพศหญิงบางคน มีความละเอียดอ่อน รอบคอบในการทำงาน สามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความตั้งใจในการทำงานดี จึงสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี

พนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เพศหญิงบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะงานในบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางคอมพิวเตอร์ และเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นทักษะงานที่ผู้หญิงไม่ค่อยชำนาญ ทำให้พนักงานเพศหญิงบางคนปฏิบัติงานได้ล่าช้า ขาดความคล่องตัวในการทำงาน จึงทำให้ปฏิบัติงานออกมาไม่ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้นเพศหญิง จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด

3.3 อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด แสดงว่าพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด ที่มีอายุมากบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะว่าพนักงานที่มีอายุมากบางคนเป็นผู้ที่ผ่านการทำงานมามาก มีประสบการณ์ทั้งด้านความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน และยังเป็นตัวอย่างของพนักงานที่อายุน้อย จึงต้องตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของฟอรัมและเกสชเวนเดอร์ (ชิตหทัย ผลานันท์.2541:25;อ้างอิงจาก From ; & Geschwender.1962) คนงานที่มีอายุสูงจะมีความพึงพอใจในงานของเขา

พนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด ที่อายุมากบางคนมีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะว่าพนักงานที่มีอายุมากบางคนได้ผ่านการทำงานมามาก ได้เจอกับการทำงานรูปแบบเดิมๆทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และท้อแท้กับการทำงาน จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้น ขาดพลังในการคิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายไม่เป็นไปตามแผนที่ผู้บังคับบัญชากำหนด

ดังนั้นอายุ จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด

3.4 ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด แสดงว่า พนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีบางคนมีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีบางคน จบมาจากมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ ได้รับการเรียนรู้จากอาจารย์ที่มีความสามารถ มีการฝึกงานระหว่างการเรียน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตรงตามที่บริษัทต้องการ

พนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีบางคนมีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีบางคน ยึดติดกับหลักการและทฤษฎีที่ได้เรียนมากเกินไป ไม่สามารถนำทฤษฎีมาปรับใช้กับการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ชาญธรรม เพชรรัตน์ (2548:68) ที่กล่าวว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีบางคน เมื่อจบการศึกษามาพบว่าการทำงานไม่เหมือนกับที่เคยเรียนมา ทำให้เกิดความสับสน และต้องปรับตัว จึงทำให้เกิดปัญหาในการทำงานได้

ดังนั้นระดับการศึกษา : ปริญญาตรี จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด

3.5 ระดับการศึกษา : สูงกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด แสดงว่าพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีบางคนมีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีบางคนได้ผ่านการศึกษายากลำบากมามาก ได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการทำงานขณะเรียนอย่างถ่องแท้ ทำให้มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถทำงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ขวัญจิรา ทองนำ (2547:40) ที่กล่าวว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงย่อมผ่านการเรียนรู้มามาก จึงน่าจะเป็นผู้ที่เชื่อในความสามารถของตนเองในการเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ และสามารถปฏิบัติได้ดี

พนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีบางคนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่น้อย ทั้งนี้เพราะว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี บางคนได้ศึกษาวิชา และทฤษฎีต่างๆมามาก ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่รับฟังผู้ที่มีการศึกษาด้อยกว่า จึงทำให้ทำงานได้ไม่ตรงตามจุดประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชาวางไว้

ดังนั้นระดับการศึกษา : สูงกว่าปริญญาตรี จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด

3.6 รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด แสดงว่า พนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด ที่มีรายได้สูงบางคนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานบางคนที่มีรายได้สูง มีแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากได้รับค่าตอบแทนสูง จึงทำงานด้วยความตั้งใจให้คุ้มกับค่าตอบแทนที่บริษัทมอบให้ ทำให้

งานที่ออกมามีคุณภาพตามที่บริษัทต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ คูเปอร์ (ขวัญจิรา ทองนำ.2547:44; อ้างอิงจาก Cooper and Other.1979:177-125) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าเงินเดือนซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

พนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด ที่มีรายได้สูงบางคนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่น้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานบางคนที่มีรายได้สูง รู้สึกพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ จึงไม่เกิดการขวนขวายหรือพยายามพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตน

ดังนั้นรายได้ จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด

3.7 ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด แสดงว่า พนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากบางคน ได้เรียนรู้ระบบการทำงานมานาน ทำให้เข้าใจวิธีการทำงาน ปัญหาในการทำงานต่างๆก็ลดน้อยลง มีเทคนิคและวิธีที่ทำให้สามารถรับผิดชอบใน้งานต่างๆที่ตนได้รับมอบหมายเสร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ชูชาน ชนายนเดอร์และจีน หลุยส์ (Susan Schneider & Jean.1997:280) ที่ศึกษาพนักงานในองค์กรพบว่าผู้ที่ทำงานมานานจะมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อองค์กร ปัญหาที่จะลดลง

พนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากบางคน เคยชินกับวิธีการทำงานที่เคยปฏิบัติมานาน ทำให้ยึดติดกับรูปแบบเดิมๆ ไม่เปิดรับสิ่งใหม่หรือวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ทำให้ไม่มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีการสร้างสรรค์ใหม่ๆ งานที่ได้รับมอบหมายจึงไม่เป็นไปตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ

ดังนั้นประสิทธิภาพในการทำงาน จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด

3.8 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด แสดงว่าลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานที่ดี ทำให้พนักงานบางคนมีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะสถานที่ทำงานที่มีลักษณะทางกายภาพดี มีความสวยงาม มีพื้นที่ใช้สอยอย่างพอเหมาะ มีวัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกอย่างครบครัน เอื้ออำนวยต่อการทำงานทำให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงาน สามารถทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความสุข ผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ พิณทิพย์ สีนุ้ย (2545:40) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่งผลในทางส่งเสริมและบั่นทอนขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคล ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานที่ดี ทำให้พนักงานบางคนมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ไม่ดี ทั้งนี้เพราะสถานที่ทำงานที่มีลักษณะทางกายภาพดี มีความสวยงาม มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน อาจทำให้พนักงานเกิดความเพลิดเพลิน เกิดความสบายและผ่อนคลาย จนขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความ

พยายามในการทำงานเนื่องจากมีเครื่องมือทันสมัยที่ช่วยทุ่นแรง ทำให้ที่ทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ดังนั้นลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด

4.ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{13}) บุคลิกภาพ (X_8) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{14}) อภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยอันดับแรกที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนกับผู้บังคับบัญชาดี ทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานในองค์กรมีการจัดโครงสร้างขององค์กรที่แบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละด้านออกจากกัน มีการแบ่งหน่วยงานต่างๆ โดยมีผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่บริหารรับผิดชอบในแต่ละส่วนและมีบทบาทในการควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนสำคัญ ที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรโดยอาศัยความร่วมมือจากพนักงานของตน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับพนักงาน มีการสื่อสารด้วยวาจาที่อ่อนโยน เปิดกว้างทางความคิด และสามารถให้คำปรึกษาที่ดีเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ย่อมทำให้พนักงานเกิดความสุข มีกำลังใจที่จะทำงาน เกิดแรงจูงใจที่อยากจะทำงานให้ประสบความสำเร็จและตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุตรงตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ฟีดเลอร์ เชมเบอร์และมอร์ฮา (รัชนี้ สังข์สุวรรณ.2547:114;อ้างอิงจาก Fiedler,Chember and Morhar.1976:36) ที่กล่าวว่าผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการทำงาน การบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่นเพราะสัมพันธภาพจะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดีและทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจต่องานอีกด้วย

ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา จึงเป็นปัจจัยอันดับแรกที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด

4.2 บุคลิกภาพ เป็นปัจจัยอันดับสองที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ ทำให้มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ (Type A Behavior Pattern Personality) มีลักษณะชอบฝ่าฟันอุปสรรค ชอบทำงานให้ได้มากๆ ในเวลาน้อยๆ มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะพยายามมากในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทนไม่ได้กับงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะของผู้ที่ต้องการผลสัมฤทธิ์

การทำงาน ทำให้พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความตั้งใจทำงาน และทำงานได้ลุล่วงทันเวลาตามที่คุณบังคับบัญชาได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สตรูปและโบลันด์ (สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. 2544:46;อ้างอิงจาก Strube and Boland.1968:413 - 420) ที่ศึกษาวิจัยเชิงทดลอง เพื่อรับรู้สาเหตุของการกระทำและความเพียรพยายามของการทำงานของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จของงาน

ดังนั้นบุคลิกภาพ จึงเป็นปัจจัยอันดับสองที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด รองลงมาจากสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

4.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยอันดับสามที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี ทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะการจะให้องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน นอกจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะมีส่วนสำคัญแล้วนั้น ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในองค์กรก็มีส่วนสำคัญเช่นกัน ซึ่งงานแต่ละชนิดจะสำเร็จลงได้ ต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ถ้าสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างเหมาะสม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความนับถือรักใคร่และเชื่อถือศรัทธาระหว่างกัน ก็จะส่งผลต่อความราบรื่นในการติดต่อระหว่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร อันจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงาน จึงสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และสามารถทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของบริษัทที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของโรส เชลดอน (Rose Sheldon D.1994:286) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรของกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ระดับปริญญาเอก พบว่าการเกี่ยวข้องทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นปัจจัยอันดับสามที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด รองลงมาจากบุคลิกภาพและสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางนโยบาย เพื่อส่งเสริมกระบวนการในการทำงานของพนักงานบริษัทบีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยสามารถพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร บุคลิกภาพ และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อใช้

เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาการทำงานของพนักงานในองค์กร อันได้แก่ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา พนักงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือใช้เพื่อปรับปรุงการทำงานของตนเอง เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้นดังนี้

1.1 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นอันดับแรก บริษัทหรือผู้บริหารควรหาโอกาสในการจัดกิจกรรมหรือการสัมมนาที่เปิดโอกาสให้พนักงานและผู้บังคับบัญชา ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีความใกล้ชิดกันมากขึ้นเพื่อลดช่องว่างในการทำงาน และเพิ่มสัมพันธภาพอันดีระหว่างกัน

1.2 บุคลิกภาพ สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นอันดับที่สอง ดังนั้นบริษัทควรมอบหมายงานให้ตรงตามลักษณะและบุคลิกภาพของพนักงาน หรือสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจเพื่อส่งเสริมให้พนักงานทำงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้บังคับบัญชา หรือจัดการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน เป็นต้น

1.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นอันดับสาม บริษัทหรือผู้บริหารควรจัดสรรให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีม หรือมีกิจกรรม การพักผ่อน งานสังสรรค์ เพื่อให้พนักงานมีโอกาสดำเนินการร่วมกันมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องนี้โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยาในการแก้ปัญหา เช่น พฤติกรรมกลุ่ม เป็นต้น

2.2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มเติม เช่น สุขภาพจิต เจตคติ ความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ เป็นต้น

2.3. ควรทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาความรับผิดชอบในเรื่องอื่นๆ เช่น ศึกษาเรื่องการส่งเสริมความรับผิดชอบในเด็กปฐมวัย เป็นต้น





บรรณานุกรม

- จารุวรรณ นามพรหม. (2545). การศึกษาอัตมโนทัศน์ของนิสิตโครงการจุฬา-ชนบท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ชิดหทัย ผลานันท์. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิกา จึงเจริญพาณิชย์. (2546). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร.สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญธรรม เพชรรัตน์. (2548). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อปัญหาในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ประกันภัย จำกัด เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูลีกร ตั้งเชื่อนันท์. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมกับเด็กปกติในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาพิเศษ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ดวงฤดี ช่วยข้า. (2540). ทัศนคติต่อการจัดการศึกษาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดรุณี ขอเจริญ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่ออัตมโนทัศน์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ปรินุณยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- เต็มศักดิ์ คทวนิช.(2540).ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการเรียนและวิธีเผชิญปัญหาทางการเรียนของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ.ปรินุณยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ธิดาพร มีกิ่งทอง. (2542). ปัจจัยประชากร รูปแบบ การสื่อสารกับความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร. วิทยานิพนธ์ นศ.น.(นิเทศศาสตร์พัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชนาวรรณ ชนพรดี.(2550).ปัจจัยที่ส่งผลต่อเป้าหมายในชีวิตของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนพระ
หฤทัยคอนแวนต์ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร.ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
(จิตวิทยาการศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่าย
เอกสาร.
- ปาลชาติ ชาวโพธิ์หลวง. (2543). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียด และวิธีเผชิญความเครียดใน
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจจราจร.ปริญญานิพนธ์
กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว)กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- พรพรรณ จีระวงศ์ศิริ.(2547).ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
กับคนพิการ ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร สร้อยทอง.(2544).ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการ
ทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.
(บริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา ชัยนิยม.(2542).การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการสอนความรับผิดชอบและความมีระเบียบ
วินัยโดยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชนกรุงเทพมหานคร.สารนิพนธ์ กศ.ม.(การวิจัยทางการประถมศึกษา).กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- พัชรา สุนทรนนท์.(2544).การเปรียบเทียบความสามารถในการใช้คำและความรับผิดชอบต่อ
การเรียนวิชาภาษาไทย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการสอนด้วยชุดการสอน
แบบศูนย์การเรียน โดยใช้การเรียนแบบร่วมมือกับการสอนตามคู่มือครู.ปริญญานิพนธ์
กศ.ม.(การมัธยมศึกษา).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ภคินี โอพารักชาติ. (2547).คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1.สารนิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- รัชนิกร ประสาร.(2547).ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครู
ประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.ปริญญานิพนธ์ วท.ม.
(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- รัชนี สังข์สุวรรณ.(2547).ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร.ปริญญา
นิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา)กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ยุพินธร โชติสุข.(2548).ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่าย

วิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.สารนิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการศึกษา).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

วงเดือน จงไพบูลย์.(2543).ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูใน
สำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร. ปรินุณานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต(จิตวิทยาการศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

วันที อุบลรัมย์.(2545).ปัจจัยลักษณะพื้นฐานและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมความ
รับผิดชอบตนเองของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง
นนทบุรี.วิทยานิพนธ์ ศ.ม.(ประชากรศาสตร์).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.

วราภรณ์ จรูณประสิทธิ์พร.(2547).ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานของนักสังคม
สงเคราะห์ สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์.ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

วิเชียร เกตุสิงห์.(2538,กุมภาพันธ์-มีนาคม).ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่าย ๆ ที่
บางครั้งก็พลาดได้. ข่าวสารการวิจัยทางการศึกษา.18(3):9.

สรวยรักษ์ พุฒฤทธิ์. (2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคนิรूप
การศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1.
ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

สมจิตร ทับทิม.(2548).คู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านความรับผิดชอบของ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ในกระบวนการเรียนการสอน วิชาการงานอาชีพและ
เทคโนโลยีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม.(บริหาร
การศึกษา).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

สุกัญญา แยมยิ้ม.(2541).ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจเรียนของนักเรียนหลักสูตร
ประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยการพัฒช่างสีพระยากรุงเทพฯ.ปรินุณานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต(จิตวิทยาการศึกษา).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

สุวิชา บัวผุด.(2550).ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียน
จันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร.ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล.(2533).ตัวแปรพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับ

- บัณฑิตศึกษา.ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- อุทัยรัตน์ เนียนเจริญสุข .(2544). ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธ และจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ.
วิทยานิพนธ์.วท.ม (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.ถ่ายเอกสาร.
- อุดม สารรัตน์. (2540). สภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการสายสนับสนุนการสอนในมหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์(กศ.ม.). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2544). รายงานการวิจัย : การกิจโครงสร้างและอัตรากำลังของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อำนาจ หงษา. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตภายในมหาวิทยาลัย ของนิสิตปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Allport, G.W. (2544). *Pattern and Growth in Personality* .New York : Holt Printchart And Winston
- Coopersmith,S.(1984). *The Antecedent of Self-Esteem*.Paolo Alto,California : Consulting Psychological Press,Inc.
- Esbridge, D.H.(1984). *Variable of Teacher Stress:Syntoms Cause and stress Manager Techniques*.Texas:East State University.
- Feldman,Danial;&Huge Arnold.(1983). *Management Individual and Group Behavior In Organizations*.Tokyo:McGraw-Hill.International Book Company
- Glimer,B.Von Haller and others.(1966). *Handicapped Unemployed and Aging Persons*. Industrial Psychology.New York.:McGraw-Hill
- Harell ,Thomas W.(1964). *Industrial Psychology*.Oxford:IBM Publishing Co.
Ce Of Parent's and Childer's Goal Setting:Developmental Psychology
- Lam, Peter and others.(1995).Work life,Career commitment and Job Satisfaction as Antecedents of Career.Withdrawal Among Teacher Interns:*Journal of Research and Development in Education*.
- Mayer, John P;& Natalie,Allen J.(1984).Testing the "Side-Bet"Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Consideration:
Journal of Applied Psychology
- Morris, J.H;&Sherman,J.D.(1981).Generalizability of organizational commitment

Model : *Academy of Management Journal*

Schwartz, David and others.(1986,June).Influence of Personal and Universal on The
Subsequent Performance of Persons with Type A Type B Behavior Patterns:
Journal of Personality and Psychology.5(20):25







ตาราง 6 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ (t อยู่ระหว่าง 2.09 – 7.23
 $\alpha = .849$)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t)
1	2.09*
2	6.34**
3	6.16**
4	4.32**
5	5.89**
6	6.13**
7	7.23**
8	4.82**
9	6.70**
10	5.44**
11	4.12**
12	4.43**
13	5.86**
14	6.17**
15	6.02**
16	5.15**
17	4.72**
18	4.75**
19	6.78**
20	6.48**

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .849

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t) ของแบบวัดอัตถิภาวนิยม (t อยู่ระหว่าง 3.91 – 9.33 $\alpha = .842$)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t)
1	3.91**
2	7.89**
3	4.98**
4	7.59**
5	6.00**
6	5.84**
8	6.98**
9	7.94**
10	9.33**
11	6.22**

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .842

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (t อยู่ระหว่าง 6.14 – 9.34 $\alpha = .884$)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t)
1	9.16**
2	6.76**
3	8.94**
4	7.71**
5	7.36**
6	7.36**
8	6.40**
9	8.83**
10	6.14**
11	9.34**
12	6.67**

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .884

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t) ของแบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว (t อยู่ระหว่าง 6.74 – 14.29 $\alpha = .868$)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t)
1	14.29**
2	6.94**
3	6.74**
4	13.57**
5	7.37**
6	8.44**
7	12.73**
8	9.07**
9	7.06**

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .868

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (t อยู่ระหว่าง 6.50 – 11.22 $\alpha = .887$)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t)
1	7.90**
2	9.68**
4	6.50**
5	8.49**
6	7.75**
7	8.88**
8	7.90**
9	8.45**
10	11.22**
11	7.84**
12	8.35**
13	7.42**
14	9.37**

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .887

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ
ผู้บังคับบัญชา (t อยู่ระหว่าง 4.10 – 10.06 $\alpha = .861$)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t)
1	7.20**
2	6.51**
3	10.06**
4	7.44**
5	8.34**
6	5.04**
8	4.10**
9	6.75**
10	4.45**
11	6.52**
12	4.52**

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .861

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ
เพื่อนร่วมงาน (t อยู่ระหว่าง 7.21 – 13.23 $\alpha = .920$)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t)
1	9.75**
2	7.24**
3	9.20**
4	9.80**
5	13.23**
6	10.96**
7	10.92**
8	7.21**
9	10.76**
10	8.91**

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .920

ตาราง 13 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความรับผิดชอบ (t อยู่ระหว่าง 3.23 – 8.79 $\alpha = .882$)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t)
1	3.81**
2	6.51**
3	7.10**
4	6.31**
5	8.79**
6	8.44**
7	8.27**
8	6.89**
9	3.23**
10	6.04**
11	6.12**
12	6.37**
13	7.71**
14	8.17**

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .882



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด
เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมข้อมูล ในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานครการตอบแบบสอบถามนี้จึงเป็นไปตามความรู้สึกนึกคิดของผู้ตอบโดยแท้จริงและไม่มีข้อใดถูกหรือผิด ข้อมูลที่ได้จะสรุปออกมาในภาพรวม เพื่อให้มองเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 9 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และ
ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบวัดอัตมโนทัศน์

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในการทำงาน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 9 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

ดังนั้นจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เพื่อประกอบการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือนมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจุฑาทิพย์ หงษ์สา
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมคำในช่องว่าง.....ให้ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันของท่านให้ครบถ้วน

- 1.เพศ () เพศชาย
() เพศหญิง

2.อายุ.....ปี

3.ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

4.รายได้.....บาท/เดือน

5.ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจงให้ท่านอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่า เป็นจริงตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	เมื่อท่านมีนัดท่านจะไปถึงที่นัดก่อนเวลา					
2	ท่านรู้สึกโมโหถ้ามีคนมาขัดจังหวะในขณะที่ท่านกำลังทำ ท่านตั้งใจไว้					
3	ท่านคิดว่าเวลาช่วงผ่านไประวดเร็วจนไม่สามารถทำสิ่งที่ท่าน ตั้งใจไว้ได้					
4	ท่านรู้สึกว่าเป็นการเสียเวลา ถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านที่มี ลูกค้าแน่น					
5	ท่านรู้สึกไม่สบายใจ ถ้างานของท่านดำเนินไปอย่างล่าช้า					
6	ท่านเป็นคนที่ไม่เริ่มต้นทำอะไรแล้วต้องทำให้เสร็จ					
7	ท่านรู้สึกว่าท่านต้องทำงานอย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					
8	ท่านคิดว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจท่าน					
9	ท่านรู้สึกว่าอยากทำกิจวัตรให้เสร็จโดยเร็วเท่าที่ทำได้					
10	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวเพื่อรอรับบริการ เช่น ที่ธนาคาร ที่ทำการไปรษณีย์ และร้านสะดวกซื้อ					
11	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
12	ท่านไม่ชอบให้ใครหรืออะไรมาขัดจังหวะการทำงาน					
13	เมื่อท่านต้องทำอะไรซ้ำซากท่านรู้สึกหงุดหงิด					
14	เพื่อนส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนจริงจังกับการทำงาน					
15	ท่านเป็นคนที่ไม่ยอมเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูดเพ้อเจ้อ					
16	ถ้าท่านต้องฟังคนที่พูดไม่รู้จบท่านรู้สึกทนไม่ได้					

ข้อ	ข้อความ	จ ริ ง ที่สุด	จ ริ ง	จ ริ ง บ้าง	จ ริ ง น้อย	จ ริ ง น้อย ที่สุด
17	ท่านชอบทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลา					
18	เมื่อท่านฟังคนพูดไร้สาระท่านจะรู้สึกเบื่อและหาทางเลี่ยงออกมา					
19	ท่านเป็นคนที่ทำกิจกรรมด้วยความรวดเร็วว่องไว					
20	ท่านรู้สึกทนไม่ได้ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่างขงไปที					

ตอนที่ 3 แบบวัดอัตมโนทัศน์

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่า เป็นจริงตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จ ริ ง ที่สุด	จ ริ ง	จ ริ ง บ้าง	จ ริ ง น้อย	จ ริ ง น้อย ที่สุด
1	<u>ด้านร่างกาย</u> ท่านคิดว่าสุขภาพของท่านไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน					
2	ท่านคิดว่ารูปร่างหน้าตาของท่านเป็นอุปสรรคในการทำงาน					
3	ท่านไม่มีความมั่นใจในรูปร่างของตนเอง					
4	ท่านคิดว่าผู้ร่วมงานดูดีกว่าท่าน					
5	ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีคนมาวิจารณ์รูปร่างหน้าตาของท่าน					
6	<u>ด้านความสามารถ</u> ท่านคิดว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
7	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำใครก็สามารถทำได้					
8	ท่านคิดว่าผลงานของท่านดีไม่เท่าผู้ร่วมงาน					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
9	<u>ด้านสังคม</u> ท่านคิดว่าตนเองไม่มีบทบาทในที่ทำงาน					
10	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ค่อยมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ท่านดำเนินการ					
11	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความสำคัญ					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่า เป็นจริงตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	<u>การปฏิบัติตนของพนักงานที่มีต่อสมาชิกภายในครอบครัว</u> ท่านมีความใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัว					
2	ท่านรับรู้ปัญหาต่างๆของสมาชิกในครอบครัว					
3	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกในครอบครัว					
4	ท่านและสมาชิกในครอบครัวแสดงความรักต่อกันเสมอ					
5	ท่านมีความห่วงใยในความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว					
6	ท่านยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกในครอบครัว					
7	<u>การปฏิบัติตนของสมาชิกภายในครอบครัวที่มีต่อพนักงาน</u> สมาชิกในครอบครัวสามารถให้คำแนะนำท่านได้เมื่อท่านมีปัญหาการทำงาน					
8	สมาชิกในครอบครัวยอมรับในความคิดเห็นของท่าน					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
9	สมาชิกในครอบครัวรับรู้ปัญหาต่างๆของท่าน					
10	สมาชิกในครอบครัวดูแลความเป็นอยู่ของท่าน					
11	สมาชิกในครอบครัวห่วงใยท่านในเรื่องสุขภาพและการทำงาน					
12	สมาชิกในครอบครัวให้การสนับสนุนและส่งเสริมในสิ่งที่ท่านชอบ					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการประเมินความรับผิดชอบต่อครอบครัว

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่า เป็นจริงตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ท่านเป็นหัวหน้าของครอบครัว					
2	ท่านต้องรับผิดชอบหน้าที่ในการดูแลทำงานบ้าน					
3	ท่านต้องดูแลทุกข์สุขของสมาชิกทุกคนในครอบครัว					
4	ท่านต้องรับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายของสมาชิกทุกคนภายในครอบครัว					
5	ท่านรับผิดชอบตนเอง โดยไม่ต้องรับภาระต่างๆของสมาชิกในครอบครัว					
6	ท่านไม่มีภาระในการผ่อนรถ ผ่อนบ้าน					
7	ท่านไม่ต้องเก็บเงินไว้เป็นค่าใช้จ่ายฉุกเฉินในบ้าน					
8	ท่านรู้สึกเหนื่อยกับการรับภาระต่างๆภายในบ้าน					
9	ท่านมีรายจ่ายมากจนทำให้ท่านรู้สึกเครียด					

ข้อ	ข้อความ	จ ริ ง ที่สุด	จ ริ ง	จ ริ ง บ้าง	จ ริ ง น้อย	จ ริ ง น้อย ที่สุด
10	เงินที่จะชำระค่าใช้จ่ายในบ้านมาจากรายได้ของท่าน					
11	ท่านมีภาระหนี้สินที่ต้องจ่ายทุกเดือน					
12	ท่านต้องเก็บเงินไว้เป็นค่าเทอมให้กับบุตรหลาน					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่า เป็นจริงตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จ ริ ง ที่สุด	จ ริ ง	จ ริ ง บ้าง	จ ริ ง น้อย	จ ริ ง น้อย ที่สุด
1	<u>สถานที่ทำงาน</u> สถานที่ทำงานของท่านสะอาดมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
2	สถานที่ทำงานของท่านมีความสวยงาม					
3	สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องความสะดวกสบายต่างๆ					
4	ที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ					
5	ที่ทำงานของท่านอากาศถ่ายเทได้สะดวก					
6	ห้องทำงานของท่านมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน					
7	สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสม					
8	สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เพียงพอที่จะจัดเก็บเอกสารต่างๆได้					
9	ที่ทำงานของท่านมีสิ่งเฝ้าหรือสิ่งกีดขวางสมาธิในการ					

	ทำงาน					
10	<u>วัสดุและอุปกรณ์</u> ที่ทำงานของท่านมีวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานที่มีคุณภาพ					
11	ที่ทำงานของท่านมีวัสดุและอุปกรณ์ใช้อย่างเพียงพอ					
12	ที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์สำหรับการติดต่อสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็ว					
13	วัสดุและอุปกรณ์ต่างๆในที่ทำงานของท่านไม่เหมาะสมกับการใช้งาน					
14	วัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานได้รับการซ่อมบำรุงอย่างสม่ำเสมอ					
15	วัสดุและอุปกรณ์ต่างๆในที่ทำงานของท่านสามารถช่วยให้งานของท่านคล่องตัวขึ้น					
16	วัสดุและอุปกรณ์ในที่ทำงานของท่านมีความทันสมัย					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่า เป็นจริงตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	<u>การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพนักงาน</u> ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในตัวท่าน					
3	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและคอยช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ท่าน					

4	ผู้บังคับบัญชาใส่ใจความเป็นอยู่ของท่าน					
5	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงานของท่าน					
6	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน					
7	การปฏิบัติตนของพนักงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย					
8	ท่านมีสัมมาคารวะต่อผู้บังคับบัญชา					
9	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา					
10	ท่านรับฟังคำตักเตือนของผู้บังคับบัญชาและนำไป ปรับปรุงตัว					
11	ท่านปรึกษาผู้บังคับบัญชาเสมอเมื่อมีปัญหาในการ ปฏิบัติงาน					
12	ท่านปฏิบัติงานได้ตรงตามแผนงานที่ผู้บังคับบัญชา กำหนดไว้					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่า เป็นจริงตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ท่านรู้สึกพอใจในความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน					
2	ท่านให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
3	ท่านมีอุปสรรคในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	ข้อความ	จ ริ ง ที่สุด	จริง	จ ริ ง บ้าง	จ ริ ง น้อย	จ ริ ง น้อย ที่สุด
4	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่มีโอกาสได้ใกล้ชิดและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านไม่ไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					
6	ท่านมีโอกาสร่วมทำกิจกรรม พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน					
7	ท่านชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงาน					
8	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมกัน					
9	เมื่อการทำงานเกิดปัญหาท่านต้องรับผิดชอบอยู่เพียงผู้เดียว					
10	ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความราบรื่น					
11	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และความสามารถของท่าน					
12	อุปสรรคในการทำงานของท่านมักมาจากเพื่อนร่วมงาน					
13	ท่านกับเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบปัญหา					
14	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 9 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่า เป็นจริงตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จ ริ ง ที่สุด	จ ริ ง	จ ริ ง บ้าง	จ ริ ง น้อย	จ ริ ง น้อย ที่สุด
1	ท่านมาทำงานตรงเวลาเสมอ					
2	ท่านตรวจทานความเรียบร้อยในงานที่ท่านทำก่อนส่งมอบงานทุกครั้ง					
3	ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากหน้าที่ด้วยความเต็มใจ					
4	ท่านมักจะทำงานเมื่อใกล้ถึงเวลากำหนดส่ง					
5	ท่านยินดีปฏิบัติงานล่วงเวลาหากงานของท่านยังไม่สำเร็จ					
6	ท่านคิดว่าการทำงานเสร็จช้ากว่ากำหนดเป็นเรื่องธรรมดา					
7	ท่านมีการวางแผนในการทำงาน และสามารถทำตามแผนที่วางไว้					
8	ท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ทุกครั้งในการทำงานให้สำเร็จ					
9	ท่านยินดีแก้ไขงานเมื่อเกิดความผิดพลาด					
10	ท่านสามารถนำข้อผิดพลาดจากการทำงานครั้งก่อนๆมาปรับปรุงและพัฒนางานได้					
11	ท่านมักคุยกับเพื่อนร่วมงาน หรือทำกิจกรรมอื่นในระหว่างการทำงาน					
12	เมื่อหมดเวลาทำงานท่านจะหยุดทำและเก็บงานไว้ทำในวันรุ่งขึ้น					
13	ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานทุกครั้ง					
14	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการทำงานได้					
15	ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้เหมาะสม					
16	ท่านสามารถทำผลงานให้เพิ่มมากขึ้นได้ตามลำดับ					
17	ท่านต้องให้ผู้อื่นช่วยงานอยู่เสมอ					
18	ท่านมีการพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้เชี่ยวชาญและก้าวหน้าในงานขึ้นเรื่อยๆ					
19	ท่านแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือในการทำสารนิพนธ์

ที่ ศธ 0519.12/ 1596



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นางเนตรชนก วิชาตะสิลปิน

เนื่องด้วย นางสาวจุฑาทิพย์ หงษ์สา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสนคำเครือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวจุฑาทิพย์ หงษ์สา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-7149-614



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศร 0519.12/15๖4

วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวจุฑาทิพย์ หงษ์สา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บิบบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์เวรณี กรีทอง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พาสณา จุลรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บิบบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวจุฑาทิพย์ หงษ์สา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/ 1538



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการ บริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด

เนื่องด้วย นางสาวจุฑาทิพย์ หงษ์สา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรหมธิดา แสงคำเครือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน บริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท บีบอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2552

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวจุฑาทิพย์ หงษ์สา ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-7149-614



ประวัติย่อผู้ทำสารพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	จุฑาทิพย์ หงษ์สา
วันเดือนปีเกิด	9/ตุลาคม/2526
สถานที่เกิด	เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	118/58 ม.3 ต.บางพลีใหญ่ อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	Teacher
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	1000/6 ลิเบอร์ตีพลาซ่า ซอยทองหล่อ สุขุมวิท 55 แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กทม 10110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2539	ประถมศึกษา จากโรงเรียนคลองบางแก้ว
พ.ศ.2545	มัธยมศึกษา จากโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ
พ.ศ.2549	ศิลปศาสตรบัณฑิต (วรรณกรรมสำหรับเด็ก) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2552	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร